

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BAPPELITBANG
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Disusun Oleh :

Nama : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
NPM : 2105160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DATUK MUDA MUHAMMAD IKHSAN AL HAFIS
NPM : 2105160112
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Penguji II

Efry Kurnia, S.E., M.Si

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DATUK MUDA MUHAMMAD IKHSAN AL HAFIS
N.P.M : 2105160112
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BAPPELITBANG PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



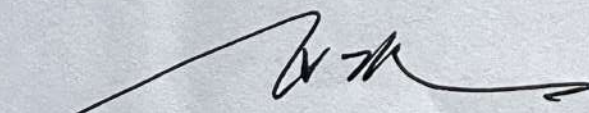
(Assoc. Prof. Dr. H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
NPM : 2105160112
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki LBM / Fenomenanya belum jelas	3/1-25	
Bab 2	Pernyataan yang bermakna dengan data	3/1-25	
Bab 3	Kutipan fil Repende	6/1-25	
Bab 4	Jelaskan Uluhan Kasmu	17/4	
Bab 5			
Daftar Pustaka	Maculden	17/4	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc	17/4	

Medan, April 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : DATUK MUDA MUHAMMAD IKHSAN AL HAFIS
NPM : 2105160112
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 14 Januari 2025

Pembuat Pernyataan



DATUK MUDA MUHAMMAD IKHSAN AL HAFIS

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

DATUK MUDA MUHAMMAD IKHSAN AL HAFIS

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : ikhshanalhafis80@gmail.com

Permasalahan pada penelitian ini terdapat pada aspek disiplin kerja yang cukup serius dimana pegawai tidak masuk bekerja namun hanya melakukan absensi. kemampuan kerja dimana terdapat karyawan yang memiliki keterbatasan dalam pengoperasian komputer dan pemanfaatan sistem informasi yang menjadi perangkat utama dalam penyelesaian pekerjaan. Produktivitas kerja dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang rendah dan kinerja pegawai yang masih belum cukup baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening dan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan pada penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket, teknik analisis data menggunakan analisis SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS. Temuan dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK PRODUCTIVITY AS AN INTERVENING VARIABLE IN BAPPELITBANG NORTH SUMATRA PROVINCE

DATUK MUDA MUHAMMAD IKHSAN AL HAFIS

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatra

Email: ikhsanalhafis80@gmail.com

The problem in this study is in the aspect of work discipline that is quite serious where employees do not go to work but only do absences. work ability where there are employees who have limitations in computer operation and the use of information systems which are the main tools in completing work. Work productivity with a low level of efficiency and effectiveness and employee performance is still not good enough. The purpose of this study is to determine the influence of work discipline on work productivity, the influence of work ability on work productivity, the influence of work discipline on employee performance, the influence of work ability on employee performance, the effect of work productivity on employee performance, the influence of work discipline on employee performance with work productivity as an intervening variable and the effect of work ability on employee performance with productivity work as an intervening variable. The approach in this study is a quantitative research approach, sampling using the slovin formula, data collection techniques using documentation and questionnaires, data analysis techniques using SEM-PLS analysis with the SmartPLS application. The findings of this study are that work discipline has a positive and significant effect on work productivity, work ability has a positive and significant effect on work productivity, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work ability has a positive and significant effect on employee performance, work productivity has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with work productivity as an intervening variable and work ability has a positive and significant effect on employee performance with work productivity as an intervening variable in BAPPELITBANG North Sumatra Province.

Keywords: Work Discipline, Work Ability, Work Productivity, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara”** tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Kedua Orang Tua yaitu Ayahanda Dtm. Asmuni dan Ibunda Rosmiati beserta keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, doa yang tiada henti, serta kasih sayang yang tak ternilai. Tanpa dukungan mereka, penulis tidak akan mampu mencapai tahap ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. MCA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktunya untuk membantu saya menyelesaikan skripsi penelitian ini.
8. Rini Astuty, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama proses perkuliahan hingga tersusunnya laporan ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Ir. Alfi Syahriza, S.T., M.Eng.Sc. selaku Kepala Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan menerima penulis untuk melakukan riset di BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
11. Ibu Sry Puspa Sary, S.T., M.Si. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
12. Ibu Nina Ayuli, S.T., M.Si. selaku Fungsional Perencanaan Muda BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara
13. Seluruh Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara yang memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses pembuatan tugas akhir

14. Teman-teman seperjuangan Farhan Ramdhana, Reza Ami Wardana dan Zuhry Ananta yang turut membantu dan memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan tugas akhir ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih terdapat beberapakekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangandalam penyusunan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas akhir ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Medan, April 2025
Penulis,

Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
2105160112

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.2 Produktivitas Kerja	18
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.4 Kemampuan Kerja	28
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	33
2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	34
2.2.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja	35
2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja	35
2.2.8 Kerangka Berpikir	36
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional Penelitian	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39

3.3.1 Tempat Penelitian	39
3.3.2 Waktu Penelitian.....	40
3.4 Populasi Dan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1 Dokumentasi	42
3.5.2 Kuesioner	42
3.6 Teknik Analisis Data	43
3.6.1 Analisa Outer Model.....	44
3.6.2 Analisis Inner Model	46
3.6.3 Pengujian Hipotesis	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Deskripsi Data	49
4.1.1 Karakteristik Responden.....	49
4.1.2 Distribusi Jawaban.....	51
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 <i>Outer Model</i>	57
4.2.2 <i>Inner Model</i>	60
4.2.3 Uji Hipotesis	62
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
4.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	66
4.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	66
4.3.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	67
4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	67
4.3.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	68
BAB 5 PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	39
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan	40
Tabel 3.3 Unit Dan Pegawai BAPPELITBANG Provsu	41
Tabel 3.4 Penetapan Sampel Per Bidang	42
Tabel 3.5 Skala Likert	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Produktivitas Kerja	53
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	54
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Kemampuan Kerja.....	55
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	57
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	59
Tabel 4.11 Composite Reliability	59
Tabel 4.12 <i>R-square</i>	60
Tabel 4.13 <i>F-square</i>	61
Tabel 4.14 <i>Direct Effect</i>	62
Tabel 4.15 <i>Indirect Effect</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4.1 <i>Graphical Output</i>	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2022).

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty et al., 2016).

Seperti hal nya pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara, tugas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) meliputi pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja agar mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. SDM bertanggung jawab dalam merencanakan kebutuhan pegawai sesuai dengan program kerja strategis,

menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja, dan memastikan ketersediaan SDM yang kompeten. Selain itu, tugas SDM mencakup rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang berkualitas, pengelolaan administrasi kepegawaian, pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai, serta evaluasi kinerja untuk mendorong produktivitas. SDM juga berperan dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan pegawai, menjaga kesejahteraan tenaga kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung efektivitas operasional dan inovasi di Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara.

BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu instansi atau lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mengkoordinir pembangunan di daerah Sumatera Utara dan menyusun program-program pembangunan yang menyeluruh dengan menitikberatkan pembangunan terutama pembangunan prasarana umum seperti pembuatan jalan, jembatan dan prasarana pertanian rakyat yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No. 21 A Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

Evaluasi atau penilaian kinerja pada Bappelitbang perlu diperhatikan guna melihat apakah hasil kerja yang dilakukan sudah memenuhi standar yang ditentukan guna tercapainya tujuan atau visi dan misi yang diharapkan instansi. Menurut (Arianty et al., 2016), Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Bagi Karyawan, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Sedangkan bagi Bappelitbang, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam

pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan beberapa diantaranya adalah disiplin kerja, kemampuan kerja dan produktivitas kerja. Menurut (Jufrizen, 2018), Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Disiplin Kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018) Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Syafriana, 2017).

Selain Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir, melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Ada lagi yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan kombinasi dari keduanya (Arianty et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara, penulis menemukan beberapa permasalahan yang menjadi perhatian serius dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Fenomena pertama yang teridentifikasi adalah permasalahan kinerja pegawai yang belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja secara optimal, seperti tidak segera kembali bekerja setelah jam istirahat dan memanfaatkan waktu tersebut untuk keperluan pribadi hingga menyebabkan tertundanya pekerjaan. Kondisi ini tentu sangat mengkhawatirkan mengingat posisi strategis BAPPELITBANG sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam perencanaan pembangunan daerah Sumatera Utara.

Fenomena kedua yang tidak kalah penting adalah permasalahan disiplin kerja yang masih memprihatinkan. Dalam pengamatan penulis, ditemukan pola pelanggaran disiplin yang cukup serius, dimana beberapa pegawai terlihat meninggalkan kantor setelah melakukan absensi pagi tanpa izin yang jelas, kemudian kembali pada sore hari hanya untuk melakukan absensi pulang. Perilaku

ini jelas mencerminkan rendahnya kesadaran akan tanggung jawab dan lemahnya kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi.

Selanjutnya, fenomena ketiga berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai yang masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam penguasaan teknologi. Masih banyak pegawai yang menunjukkan keterbatasan dalam pengoperasian komputer dan pemanfaatan sistem informasi yang menjadi perangkat utama dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini menjadi kendala serius mengingat hampir seluruh pekerjaan di era modern ini membutuhkan dukungan teknologi dalam pelaksanaannya.

Dampak dari rendahnya disiplin kerja dan terbatasnya kemampuan kerja tersebut terlihat jelas pada produktivitas kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini dapat diamati dari banyaknya tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dalam satu hari kerja, namun pada kenyataannya membutuhkan waktu hingga dua atau tiga hari untuk penyelesaiannya. Ketika pegawai tidak disiplin dalam penggunaan waktu kerja dan memiliki keterbatasan kemampuan teknis, secara langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Rangkaian fenomena tersebut membentuk sebuah pola yang saling berkaitan, dimana rendahnya disiplin kerja dan terbatasnya kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja memiliki peran penting sebagai variabel penghubung dalam hubungan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Fenomena fenomena yang terjadi di BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara menjadi dasar utama penelitian ini dilakukan. Berdasarkan latar belakang

diatas, penulis tertarik untuk melakukan riset atau penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapat pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja secara optimal seperti tidak segera kembali bekerja setelah jam istirahat dan memanfaatkan waktu tersebut untuk keperluan lain hingga tertunda nya pekerjaan.
2. Terdapat pegawai yang meninggalkan kantor setelah mengisi daftar hadir tanpa izin yang jelas atau pulang lebih awal kemudian datang kembali pada sore hari untuk mengisi absensi pulang.
3. Terdapat pegawai yang kurang baik dalam pemanfaatan teknologi komputer.
4. Terdapat tugas pegawai yang seharusnya dapat diselesaikan dalam satu hari menjadi tertunda hingga dua atau tiga hari.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan, sekaligus mengarahkan dan memfokuskan permasalahan supaya tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada Tugas Akhir ini mengenai Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Peneliti membatasi masalahnya pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah ada pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap

Kinerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti berikutnya untuk dikembangkan lebih lanjut dan diperbaiki. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menambah wawasan akademis, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun bahan evaluasi bagi instansi dalam mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengembangkan sumber daya manusia

di BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan terkait upaya peningkatan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja (Silaen et al., 2021 hal 30).

Menurut (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pelaksanaan tugasnya dalam organisasi selama periode waktu tertentu dalam mengerjakannya. Menurut (Meinitasari & Chaerudin, 2022), Kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

Sedangkan menurut (Husna & Prasetya, 2024), Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun

etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mengutamakan ketepatan waktu, moral, dan etika kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja

Menurut (Rumawas, 2021), Manfaat kinerja karyawan adalah dampak dari prestasi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi yang di tunjukkan secara langsung, bersifat menguntungkan bagi karyawan dan organisasi itu sendiri karena dicapai berdasarkan hasil kinerja yang maksimal Menurut (Arianty et al., 2016) Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan menurut (Arianty et al., 2016), Adapun manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Perbaikan kinerja

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seturalo karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

2. Posisi tawar menawar

Posisi tawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang obsesif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

3. Keputusan penempatan

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

6. Perencanaan dan pengembangan karir

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

7. Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

8. Defisiensi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia.

9. Ketidakakuratan informasi

Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia. Penggunaan informasi yang tidak akurat tentunya mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengambilan keputusan tidak sesuai.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.

11. Kesempatan kerja yang adil

Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Adapun faktor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain - lain. Apabila faktor tersebut tidak di atasi karyawan tentunya departemen sumber daya manusia dapat membantu masalah eksternal tersebut.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Perusahaan biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua bagian. Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki ukuran kriteria.

14. Umpan balik ke sumber daya manusia

Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik

departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Yolanda et al., 2022) terdapat 16 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: motivasi, stres kerja, reward, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, adversity question, komitmen, komunikasi, organizational citizen behavior, keamanan, dan pengalaman.

Menurut (Wibowo, 2011), terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Wulandari & Moch Mustam, 2015) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu : Kemampuan dan Minat.
2. Faktor organisasi : Kepemimpinan dan Iklim organisasi.

3. Faktor Psikologis : Motivasi dan Kepuasan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kompri, 2020), 5 aspek yang dijadikan indikator atau ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, adalah

1. *Quality of work*, yang terdiri dari komponen yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja.
2. *Promptness*, yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang.
3. *Initiative*, yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. *Capability*, yang terdiri dari komponen keandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
5. *Communacition*, yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Kasmir, 2016) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas kerja mencerminkan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi ketepatan, kerapian, hingga kesesuaian

hasil dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik ditandai dengan minimnya kesalahan dan hasil yang memuaskan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas mengukur jumlah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas bisa dinilai dari jumlah produk yang dihasilkan, jumlah layanan yang diberikan, atau jumlah tugas yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu (jangka waktu) berhubungan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja yang baik ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

4. Penekanan biaya

Penekanan biaya berkaitan dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Karyawan yang berkinerja baik mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan biaya seminimal mungkin tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

5. Pengawasan

Pengawasan mengukur sejauh mana karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak bergantung pada pengawasan atasan. Karyawan yang berkompeten cenderung memerlukan pengawasan yang lebih sedikit karena mereka dapat menjalankan tugas dengan baik secara mandiri.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dinilai dari kemampuan karyawan dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja. Hubungan

yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong produktivitas.

2.1.2 Produktivitas Kerja

2.1.2.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan (Mahawati et al., 2021 hal 137). Menurut (Sugesti & Gunawan, 2024), Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat yang sesuai dengan standar, keefektifan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditetapkan. Ini mengindikasikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam konteks perusahaan. Menurut (Hulu et al., 2022), Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada.

Sedangkan menurut (Kompri, 2020), Produktivitas kerja adalah mendapatkan hasil yang lebih banyak, dengan cara meningkatkan usaha yang sebanyak-banyaknya pula. Namun arti produktivitas yang sebenarnya adalah mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Konsep efisiensi ini dapat diwujudkan, salah satunya dengan sikap kerja karyawan yang disiplin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif sesuai standar yang ditetapkan, dengan memaksimalkan semangat

dan motivasi kerja. Produktivitas juga mencakup upaya menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien, melalui sikap kerja disiplin dan usaha yang maksimal untuk mencapai hasil berkualitas tinggi.

2.1.2.2 Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut (Sugesti & Gunawan, 2024), Manfaat dari produktivitas kerja karyawan meliputi hal-hal berikut:

1. Mendorong organisasi untuk memenuhi kewajibannya.
2. Menghasilkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan.
3. Meningkatkan hasil yang diperoleh dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan secara ekonomis.
4. Meningkatkan kinerja karyawan dan hasil yang diperoleh oleh perusahaan.

Menurut (Kompri, 2020), Produktivitas kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut (Baiti et al., 2020), Produktivitas kerja karyawan dapat dimanfaatkan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Joben, 2022), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut: pendidikan, usia, lingkungan kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, upah, insentif,

disiplin, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kreativitas kerja serta gaya kepemimpinan.

Menurut (Sugesti & Gunawan, 2024), Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Secara umum, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam, terutama dalam memahami pentingnya produktivitas.
2. Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya adalah faktor krusial dalam mencapai hasil yang sesuai dengan harapan.
3. Kedisiplinan merupakan unsur yang sangat signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat kedisiplinan yang baik berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang baik adalah tanda prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan Menurut (Amirudin, 2024), Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja melibatkan aspek-aspek seperti:

1. Lingkungan kerja yang kondusif,
2. Kejelasan tugas, motivasi,
3. Keterampilan karyawan,
4. Dukungan manajemen.

2.1.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Rizal et al., 2018), untuk mengukur produktivitas kerja, maka diperlukan indikator, meliputi :

1. Kemampuan artinya mempunyai kesanggupan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme pegawai dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dalam suatu organisasi baik yang pekerja maupun yang menikmati hasil pekerjaan.
3. Semangat kerja. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam peningkatan produktivitas.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu yaitu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. Dengan kata lain mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, baik bagi diri sendiri maupun instansi.
6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Menurut (Irawati, 2018), Untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan dua hal:

1. Efektivitas kerja pegawai yang berupa jumlah hasil dan kualitas kerja yang dicapai
2. Efisiensi kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan (Khaeruman et al., 2021 hal 20).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi atau karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut (Meinitasari & Chaerudin, 2022), Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Sedangkan menurut (Puspita & Widodo, 2020), Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai tindakan dan sikap karyawan dalam menaati ketentuan, peraturan, serta tata tertib yang berlaku di organisasi. Disiplin ini didorong oleh manajemen melalui penerapan aturan dan sanksi, serta mencerminkan kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan untuk menjalankan tugas demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Kompri, 2020), Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Menurut (Andayani, 2020), Disiplin kerja mempunyai manfaat yang cukup besar yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan maupun karyawan. Bagi Organisasi atau Perusahaan disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi Karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Menurut (Sumajow Elisa Nurisa et al., 2018), manfaat disiplin kerja antara lain:

1. Bagi Instansi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Pegawai

Bagi Pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, hal ini nantinya akan membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Kompri, 2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja yang baik. Jika informasi mengenai tugas, tanggung jawab, dan aturan perusahaan disampaikan dengan jelas, karyawan akan lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka. Komunikasi yang terbuka juga membantu mengurangi kesalahan pahaman dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang tegas, adil, dan memberikan teladan yang baik cenderung mampu membentuk budaya disiplin yang kuat. Sebaliknya, pemimpin yang kurang tegas atau tidak konsisten dalam menegakkan aturan dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin.

3. Gaji kesejahteraan

Pemberian gaji yang adil dan kesejahteraan yang memadai akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Jika karyawan merasa dihargai

secara finansial dan mendapatkan fasilitas yang sesuai, mereka akan lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja dan kinerja yang optimal.

4. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan yang baik, seperti pemberian bonus, promosi, atau pengakuan atas pencapaian kerja, dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan karyawan. Penghargaan yang diberikan secara adil dan konsisten akan mendorong karyawan untuk mempertahankan perilaku disiplin dalam jangka panjang.

Menurut (Dari et al., 2021), faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor sanksi hukuman, faktor gabungan antara sanksi hukuman dengan ketegasan, faktor ketegasan, dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Menurut (Hasibuan, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Kompri, 2020), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Kedisiplinan karyawan akan terbentuk jika mereka memahami dengan jelas tujuan yang harus dicapai dan memiliki kemampuan untuk melakukannya. Karyawan yang memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketidakjelasan tujuan atau kurangnya kemampuan dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan.

2. Teladan Pimpinan

Pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya disiplin di organisasi. Pemimpin yang disiplin, konsisten, dan adil akan menjadi panutan bagi karyawan. Sikap teladan ini mendorong karyawan untuk mengikuti standar perilaku yang baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib.

3. Balas jasa

Pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan. Karyawan yang merasa dihargai atas kerja kerasnya akan lebih termotivasi untuk menaati aturan dan menjaga kualitas kerjanya.

4. Keadilan

Rasa keadilan yang diterapkan dalam organisasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Jika karyawan merasa diperlakukan secara adil, baik dalam pembagian tugas, promosi, maupun pemberian sanksi, mereka akan lebih berkomitmen untuk mengikuti aturan yang berlaku.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah pengawasan langsung dan berkelanjutan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Pengawasan ini berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan tetap mengikuti prosedur kerja, aturan, dan etika yang berlaku. Dengan adanya waskat yang efektif, potensi pelanggaran disiplin dapat diminimalkan.

6. Sanksi (hukuman)

Penerapan sanksi yang tegas dan adil terhadap pelanggaran aturan sangat penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Sanksi berfungsi sebagai efek jera bagi pelanggar dan menjadi peringatan bagi karyawan lain agar lebih berhati-hati dalam bersikap dan bertindak.

Menurut (Harlie, 2010), Adapun indikator disiplin kerja adalah:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan persentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Menurut (Rivai, 2006) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati- hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kemampuan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan (Enny, 2019 hal 115). Menurut (Arianty et al., 2022), Kemampuan adalah volume atau nilai dalam mengerjakan sesuatu. Kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar.

Menurut (Ilmi & Sumartik, 2023), Kemampuan ialah potensi yang terdapat pada dalam diri setiap seseorang untuk berbuat sesuatu maka kemungkinan seseorang guna dapat melakukan atau menjalankan pekerjaan atau juga tidak dapat melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut (Suryani et al., 2023), Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas yang tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan keterampilan pengetahuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kemampuan dapat disimpulkan sebagai potensi atau kapasitas individu, baik secara fisik, mental, intelektual, maupun keterampilan, yang menentukan perilaku dan hasil kerja dalam menjalankan

tugas atau pekerjaan. Kemampuan ini bisa berasal dari bakat alami maupun hasil dari proses belajar.

2.1.4.2 Manfaat Kemampuan Kerja

Menurut (Suwendra, 2018), Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut (Dwi Budiyatno et al., 2022), Kemampuan kerja sangat bermanfaat terhadap tercapainya tujuan yang direncanakan karena dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat meningkatkan percaya diri dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan mudah

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut (Wibowo, 2016), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut (Handoko, 2000), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor pelatihan

Materi pelatihan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

Menurut Sutardjo (1993:4) dalam (Widodo, 2015), Faktor tersebut antara lain:

1. Pendidikan yang telah ditempuh.
2. Pengalaman bekerja.
3. Keahlian.
4. Minat dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut (Ilmi & Sumartik, 2023), terdapat beberapa indikator kemampuan kerja, yaitu:

1. Kemampuan berkerja-sama

Kemampuan ini mencerminkan sejauh mana individu dapat berinteraksi, berkomunikasi, dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja atau anggota tim lainnya. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik cenderung lebih

mudah mencapai tujuan bersama, menyelesaikan konflik dengan baik, dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dalam manajemen waktu akan lebih produktif dan mampu memenuhi target kerja tanpa mengorbankan kualitas hasil.

3. Keahlian dan keterampilan

Keahlian mencakup pengetahuan teknis yang dimiliki karyawan, sedangkan keterampilan mencakup kemampuan praktis dalam menjalankan tugas. Karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang baik akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab mencerminkan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan. Karyawan yang bertanggung jawab akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh komitmen, menjaga kepercayaan yang diberikan, dan berani menghadapi konsekuensi atas hasil pekerjaannya.

5. Hasil kerja

Hasil kerja dapat dinilai sebagai sejauh mana kontribusi individu dalam mencapai hasil kerja yang bersifat kolektif. Karyawan yang mampu berkontribusi positif dalam tim akan memperkuat sinergi kelompok dan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut (Fikri & Begawati, 2020), Terdapat 5 indikator kemampuan kerja yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki, yang lantas melekat dibenak seseorang.

2. Pelatihan (*training*)

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Pengalaman (*experience*)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

5. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apakah itu pekerjaannya mudah, sulit, ringan ataupun berat.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggaranannya (Arisanti et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2023),

menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wuwungan et al., 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jika seorang pegawai ingin memiliki kinerja yang baik maka ia juga harus meningkatkan kualitas yang ada pada dirinya melalui kemampuan yang ia miliki. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Budiyatno et al., 2022), bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Saleh & Utomo, 2018). Berdasarkan hasil penelitian (Martono & Aspiyah, 2016), Disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini sejalan

dengan hasil penelitian (Yudirman et al., 2023), bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu pekerja atau karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka itu sendiri (Utomo & Nuraeni, 2019). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Senen & Solihat, 2013), menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah, 2020), bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan (Irawati, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Allo et al., 2024), bahwa produktivitas berpengaruh signifikan dan positif, artinya semakin baik produktivitas maka semakin baik kinerja karyawan. Dari semua hasil penelitian yang dilakukan produktivitas karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan atau instansi-instansi lainnya lebih memperhatikan produktivitas dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang ingin tetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian

(Amalya et al., 2021), Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu artinya semakin baik produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan memiliki dampak yang besar.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja

Disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal (Patmarina et al., 2012). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Budi, 2022), Produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, disiplin kerja yang tinggi akan menunjang tingginya produktivitas kerja yang selanjutnya akan menunjang tingginya kinerja karyawan.

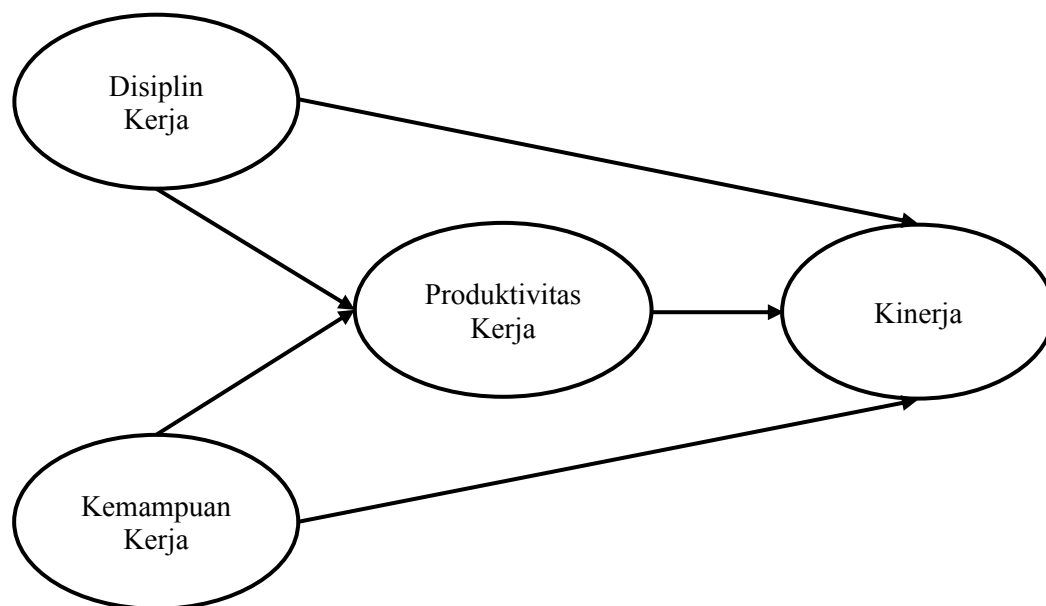
2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arini et al., 2015), kemampuan kerja juga akan berpengaruh positif/serah terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan kerja mengalami

peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Namun, pengaruhnya juga dapat dimediasi oleh Produktivitas Kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah, 2020), Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan menunjukkan suatu kecakapan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas kewajibannya di perusahaan dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.2.8 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang dijelaskan di atas, adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah hasil dari suatu proses teoretik atau proses rasional, melalui tinjauan pustaka atau pengkajian konsep dan teori yang relevan mendukung hipotesis penelitian sehingga diyakini bahwa hipotesis penelitian telah

memiliki kebenaran teoretik. Hipotesis dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang telah dirumuskan (Djaali, 2020).

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H4 : Ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H5 : Ada pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H6 : Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Produktivitas Kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H7 : Ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Produktivitas Kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sembiring et al., 2024), Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang fokus pada pencarian hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam konteks ini, setidaknya harus ada dua variabel yang diidentifikasi dan dihubungkan satu sama lain.

Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Ali et al., 2022).

3.2 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian (Abdullah et al., 2022). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Definisi Operasional antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item
1.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mengutamakan ketepatan waktu, moral, dan etika kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.	1. Quality of work (kualitas kerja) 2. Promptness (ketepatan waktu) 3. Initiative (inisiatif) 4. Capability (kapabilitas/kemampuan) 5. Communication (komunikasi) (Kompri, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2.	Produktivitas Kerja (Z)	Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif sesuai standar yang ditetapkan, dengan memaksimalkan semangat dan motivasi kerja. Produktivitas juga mencakup upaya menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien, melalui sikap kerja disiplin dan usaha yang maksimal untuk mencapai hasil berkualitas tinggi.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Rizal et al., 2018)	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20 21,22
3.	Disiplin Kerja (X ₁)	disiplin kerja adalah tindakan dan sikap karyawan dalam menaati ketentuan, peraturan, serta tata tertib yang berlaku di organisasi. Disiplin ini didorong oleh manajemen melalui penerapan aturan dan sanksi, serta mencerminkan kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan untuk menjalankan tugas demi mencapai tujuan organisasi.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Rivai, 2006)	23,24 25,26 27,28 29,30 31,32
4.	Kemampuan Kerja (X ₂)	kemampuan adalah potensi atau kapasitas individu, baik secara fisik, mental, intelektual, maupun keterampilan, yang menentukan perilaku dan hasil kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Kemampuan ini bisa berasal dari bakat alami maupun hasil dari proses belajar.	1. Kemampuan bekerja sama 2. Ketepatan waktu 3. Keahlian dan keterampilan 4. Tanggung jawab 5. Hasil kerja (Ilmi & Sumartik, 2023)	33,34 35,36 37,38 39,40 41,42

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara yang beralamat pada Jl. Pangeran Diponegoro No.21 A, Madras Hulu, Kec. Medan

Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 01 November 2024 sampai dengan 30 April 2025. Adapun tabel rencana kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Rencana Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Riset Awal																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap kantor BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 161 orang terdiri dari 6 unit. Adapun unit dan jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Unit Dan Pegawai BAPPELITBANG Provsu

No	Bidang	Jumlah
1	Sekretariat	43
2	Riset dan Inovasi	25
3	Perekonomian dan Sumber Daya Alam	22
4	Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	23
5	Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	25
6	Infrastruktur dan Kewilayahan	23
Jumlah		161

Sumber : BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Para ahli menyatakan bahwa sampel dipilih dari suatu populasi dengan tujuan untuk menggambarkan kelompok secara akurat dan keseluruhan. Adapun cara penerapan rumus Slovin digunakan untuk mendapatkan jumlah sampel yang tepat :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Margin of eror (10%)

$$n = \frac{161}{1 + 161(0.10)^2} = 62$$

Setelah kalkulasi dengan penerapan rumus Slovin, telah diperoleh jumlah sampel yaitu 62 pegawai. Menurut (Sugiyono, 2016), jumlah sampel pada setiap bidang kerja, diperoleh dari rumus :

$$n = \frac{\text{jumlah populasi di bidang kerja}}{\text{jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sampel keseluruhan}$$

Tabel 3.4 Penetapan Sampel Per Bidang

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Sampel
1	Sekretariat	43	16
2	Riset dan Inovasi	25	10
3	Perekonomian dan Sumber Daya Alam	22	8
4	Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	23	9
5	Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	25	10
6	Infrastruktur dan Kewilayahan	23	9
Jumlah		161	62

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Kuesioner

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden, untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. Teknik pengiriman instrumen (kuesioner) kepada responden dapat dilakukan melalui berbagai jalur seperti melalui pos, melalui whatsapp, email, Google Form, atau diberikan langsung kepada responden melalui tatap muka secara individual maupun kelompok (Djaali, 2020).

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5

2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja) melalui variabel intervening (Produktivitas Kerja) baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Laten, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator- indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator

dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 4 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni *R-square*; *F-square*; pengujian hipotesis. Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Azuar, 2018), Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (*outer model*) menggunakan empat pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*.

3.6.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari variabel

konstruk valid atau tidak, maka dilihat dari outer loadingnya yaitu :

1. Jika nilai outer lebih besar dari (0,7) atau outer loading $> 0,7$, maka suatu indikator valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.
2. Jika nilai outer lebih kecil dari (0,7) atau outer loading $< 0,7$, maka suatu indikator tidak valid dan tidak memenuhi syarat *convergent validity*.

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *discriminant validity* dalam *software* Smart PLS adalah dengan melihat nilai *Heteroit – monotraid Ratio* (HTMT) dengan kriteria :

1. Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk telah valid dan memenuhi syarat *discriminant validity*.
2. Jika nilai HTMT $> 0,90$ maka suatu konstruk tidak valid dan tidak memenuhi syarat *discriminant validity*.

3.6.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite realibility* $> 0,7$. Berikut ini adalah kriteria nilai *composite reliability* :

1. Jika nilai *composite reliability* $> 0,7$, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat *composite reliability*.
2. Jika nilai *composite reliability* $< 0,7$, maka dinyatakan tidak valid dan tidak memenuhi syarat *composite reliability*.

3.6.2 Analisis Inner Model

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (*explanatory*) varian dari variabel laten endogenus. Inner model untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya (Asari et al., 2023). Inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-Square dan model penelitian. Inner model lebih mengarah pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur *inner model* atau model struktural yaitu R-Square (*Coefficient Diterminance*) dan Koefisien Jalur (*Path Coefficient*).

3.6.2.1 R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square model dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel laten *endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

1. Jika nilai R-Square 0,19 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah.
2. Jika nilai R-Square 0,33 pengaruh Eksogen terhadap endogen sedang.
3. Jika nilai R-Square 0,67 pengaruh Eksogen terhadap endogen kuat.

3.6.2.2 F-Square

Ukuran f-square menunjukkan seberapa besar variabel laten eksogen berkontribusi pada variabel laten endogen. Ukuran efek masing-masing 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan efek kecil, sedang, dan besar (Wong, 2013).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Menurut (Hair et al., 2023), Tujuan analisis *Dirrect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotessis *Dirrect Effect* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
 - a. Jika nilai p-value $< 0,05$ maka signifikan.
 - b. Jika nilai p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirrect Effect)

Menurut (Joseph F. Hair et al., 2023), Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diatara/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.

2. Jika nilai $P\text{-values} > 0.05$ maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 12 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), dan 10 pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja (X2). Pernyataan tersebut disebarakan kepada 62 orang pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan opsi jawaban menggunakan skala likert 1 atau sangat tidak setuju sampai dengan 5 atau sangat setuju.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan angket yang telah penulis sebarakan kepada 62 sampel penelitian, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun jumlah dan persentase dari karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang (64,5%) dan responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 22 orang (35,5%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa

mayoritas responden pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 40 orang (64,5%).

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34 Tahun	24	38.7	38.7	38.7
	35-49 Tahun	30	48.4	48.4	87.1
	> 50 Tahun	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20-34 tahun berjumlah 24 orang (38,7%), responden dengan usia 35-49 tahun berjumlah 30 orang (48,4%), dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 8 orang (12,9%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara adalah berusia 35-49 tahun dengan jumlah 30 orang (48,4%).

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	9	14.5	14.5	14.5
	Diploma	7	11.3	11.3	25.8
	Sarjana	35	56.5	56.5	82.3
	> Magister	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat berjumlah 9 orang (14,5%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 7 orang (11,3%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 35 orang (56,5%) dan responden dengan pendidikan terakhir Magister atau diatasnya berjumlah 11 orang (17,7%). Maka,

dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan jumlah 35 orang (56,5%).

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	29.0	29.0	29.0
	6-10 Tahun	30	48.4	48.4	77.4
	> 11 Tahun	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 18 orang (29%), responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 30 orang (48,4%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 11 Tahun berjumlah 14 orang (22,6%). Dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara memiliki lama bekerja 6 – 10 tahun dengan jumlah 30 orang (48,4%).

4.1.2 Distribusi Jawaban

Berdasarkan penyebaran angket yang penulis lakukan pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) , Produktivitas Kerja (Z), Disiplin Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2). Skor jawaban dari angket yang telah diberikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban Kinerja Pegawai (Y)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	48,4	14	22,6	14	22,6	3	4,8	1	1,6	62	100
2	22	35,5	21	33,9	15	24,2	3	4,8	1	1,6	62	100

3	25	40,3	16	25,8	16	25,8	4	6,5	1	1,6	62	100
4	25	40,3	19	30,6	13	21	4	6,5	1	1,6	62	100
5	33	53,2	15	24,2	9	14,5	4	6,5	1	1,6	62	100
6	27	43,5	14	22,6	17	27,4	3	4,8	1	1,6	62	100
7	25	40,3	16	25,8	16	25,8	4	6,5	1	1,6	62	100
8	25	40,3	17	27,4	15	24,2	4	6,5	1	1,6	62	100
9	23	37,1	20	32,3	14	22,6	4	6,5	1	1,6	62	100
10	21	33,9	20	32,3	14	22,6	6	9,7	1	1,6	62	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.5 diatas mengenai skor angket Kinerja Pegawai (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 30 orang (48,4%).
2. Pada pernyataan kedua variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
3. Pada pernyataan ketiga variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 25 orang (40,3%).
4. Pada pernyataan keempat variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 25 orang (40,3%).
5. Pada pernyataan kelima variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 33 orang (53,2%).
6. Pada pernyataan keenam variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 27 orang (43,5%).
7. Pada pernyataan ketujuh variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 25 orang (40,3%).
8. Pada pernyataan kedelapan variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 25 orang (40,3%).
9. Pada pernyataan kesembilan variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 23 orang (37,1%).

10. Pada pernyataan kesepuluh variabel kinerja pegawai (Y) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 21 orang (33,9%).

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Produktivitas Kerja

Alternatif Jawaban Produktivitas Kerja (Z)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	43,5	22	35,5	6	9,7	4	6,5	3	4,8	62	100
2	28	45,2	22	35,5	6	9,7	4	6,5	2	3,2	62	100
3	29	46,8	23	37,1	4	6,5	4	6,5	2	3,2	62	100
4	25	40,3	27	43,5	4	6,5	4	6,5	2	3,2	62	100
5	24	38,7	27	43,5	6	9,7	3	4,8	2	3,2	62	100
6	30	48,4	23	37,1	6	9,7	1	1,6	2	3,2	62	100
7	30	48,4	18	29	8	12,9	4	6,5	2	3,2	62	100
8	32	51,6	20	32,3	4	6,5	4	6,5	2	3,2	62	100
9	30	48,4	19	30,6	7	11,3	4	6,5	2	3,2	62	100
10	27	43,5	20	32,3	8	12,9	5	8,1	2	3,2	62	100
11	28	45,2	24	38,7	5	8,1	3	4,8	2	3,2	62	100
12	29	46,8	22	35,5	5	8,1	4	6,5	2	3,2	62	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.6 diatas mengenai skor angket Produktivitas Kerja (Z) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 27 orang (43,5%).
2. Pada pernyataan kedua variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 28 orang (45,2%).
3. Pada pernyataan ketiga variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 29 orang (46,8%).
4. Pada pernyataan keempat variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 27 orang (40,3%).
5. Pada pernyataan kelima variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 27 orang (40,3%).
6. Pada pernyataan keenam variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 30 orang (48,4%).

7. Pada pernyataan ketujuh variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 30 orang (48,4%).
8. Pada pernyataan kedelapan variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 32 orang (51,6%).
9. Pada pernyataan kesembilan variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 30 orang (48,4%).
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 27 orang (43,5%).
11. Pada pernyataan kesebelas variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 28 orang (45,2%).
12. Pada pernyataan keduabelas variabel produktivitas kerja (Z) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 29 orang (46,8%).

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban Disiplin Kerja (X1)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38,7	21	33,9	10	16,1	6	9,7	1	1,6	62	100
2	22	35,5	22	35,5	10	16,1	7	11,3	1	1,6	62	100
3	23	37,1	17	27,4	16	25,8	5	8,1	1	1,6	62	100
4	19	30,6	22	35,5	13	21	7	11,3	1	1,6	62	100
5	25	40,3	17	27,4	12	19,4	7	11,3	1	1,6	62	100
6	27	43,5	18	29	10	16,1	6	9,7	1	1,6	62	100
7	22	35,5	20	32,3	13	21	6	9,7	1	1,6	62	100
8	21	33,9	22	35,5	12	19,4	6	9,7	1	1,6	62	100
9	22	35,5	21	33,9	12	19,4	6	9,7	1	1,6	62	100
10	23	37,1	21	33,9	11	17,7	6	9,7	1	1,6	62	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.7 diatas mengenai skor angket Disiplin Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 24 orang (38,7%).

2. Pada pernyataan kedua variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
3. Pada pernyataan ketiga variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 23 orang (37,1%).
4. Pada pernyataan keempat variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
5. Pada pernyataan kelima variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 25 orang (40,3%).
6. Pada pernyataan keenam variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 27 orang (43,5%).
7. Pada pernyataan ketujuh variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
8. Pada pernyataan kedelapan variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
9. Pada pernyataan kesembilan variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel disiplin kerja (X1) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 23 orang (37,1%).

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Kemampuan Kerja

Alternatif Jawaban Kemampuan Kerja (X2)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	37,1	22	35,5	9	14,5	7	11,3	1	1,6	62	100
2	23	37,1	24	38,7	7	11,3	7	11,3	1	1,6	62	100
3	22	35,5	22	35,5	9	14,5	8	12,9	1	1,6	62	100
4	21	33,9	26	41,9	7	11,3	8	12,9	1	1,6	62	100
5	22	35,5	23	37,1	8	12,9	8	12,9	1	1,6	62	100
6	22	35,5	23	37,1	8	12,9	8	12,9	1	1,6	62	100
7	22	35,5	23	37,1	8	12,9	8	12,9	1	1,6	62	100
8	25	40,3	21	33,9	8	12,9	7	11,3	1	1,6	62	100

9	20	32,2	24	38,7	9	14,5	8	12,9	1	1,6	62	100
10	22	35,5	25	40,3	7	11,3	7	11,3	1	1,6	62	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.8 diatas mengenai skor angket Kemampuan Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel kemampuan kerja (X2) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 23 orang (37,1%).
2. Pada pernyataan kedua variabel kemampuan kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 24 orang (38,7%).
3. Pada pernyataan ketiga variabel kemampuan kerja (X2) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) dengan jumlah 22 orang (35,5%).
4. Pada pernyataan keempat variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 26 orang (41,9%).
5. Pada pernyataan kelima variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 23 orang (37,1%).
6. Pada pernyataan keenam variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 23 orang (37,1%).
7. Pada pernyataan ketujuh variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 23 orang (37,%).
8. Pada pernyataan kedelapan variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dengan jumlah 25 orang (40,3%).
9. Pada pernyataan kesembilan variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 24 orang (38,7%).
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel Kemampuan Kerja (X2) Mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan jumlah 25 orang (40,3%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Adapun hasil dari analisa *outer loading* dapat dilihat sebagai berikut :

4.2.1.1 Convergent Validity

Adapun hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* dengan kriteria nilai outer lebih besar dari (0,7) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

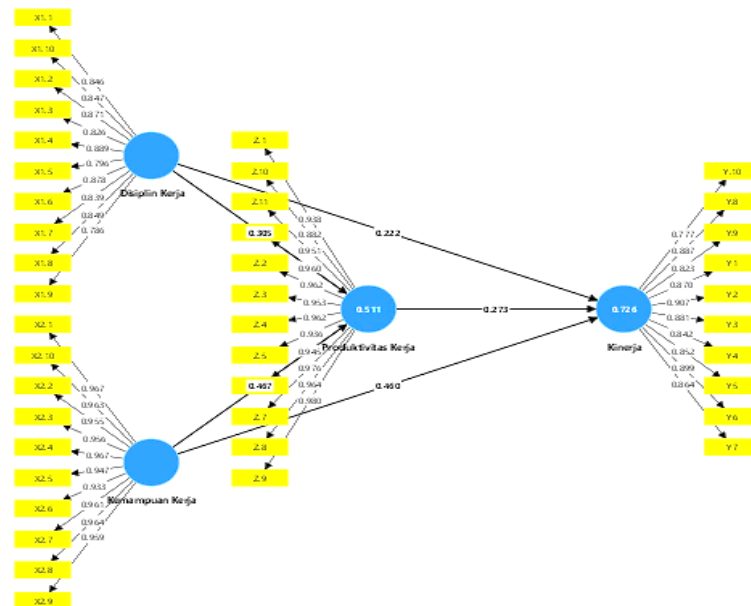
Tabel 4.9 Outer Loading

	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja	Produktivitas Kerja
X1.1	0.846			
X1.10	0.847			
X1.2	0.871			
X1.3	0.826			
X1.4	0.889			
X1.5	0.796			
X1.6	0.878			
X1.7	0.839			
X1.8	0.849			
X1.9	0.786			
X2.1		0.967		
X2.10		0.963		
X2.2		0.955		
X2.3		0.956		
X2.4		0.967		
X2.5		0.947		
X2.6		0.933		
X2.7		0.961		
X2.8		0.964		
X2.9		0.959		
Y.10			0.777	
Y.8			0.887	
Y.9			0.823	
Y1			0.870	
Y2			0.907	
Y3			0.881	
Y4			0.842	
Y5			0.852	

Y6			0.899	
Y7			0.864	
Z.1				0.938
Z.10				0.882
Z.11				0.951
Z.12				0.960
Z.2				0.962
Z.3				0.953
Z.4				0.962
Z.5				0.936
Z.6				0.945
Z.7				0.976
Z.8				0.964
Z.9				0.980

Sumber : Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Convergent Validity* menggunakan *Outer Loading* pada tabel 4.9 di atas, terlihat semua nilai loading factor indikator sudah berada di atas 0,7 (berwarna hijau), dapat disimpulkan semua indikator memiliki reabilitas yang baik Adapun gambaran dari grafik penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Graphical Output

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). suatu konstruk telah valid dan memenuhi syarat *discriminant validity* jika nilai HTMT < 0,90, adapun hasil pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja				
Kemampuan Kerja	0.719			
Kinerja	0.743	0.814		
Produktivitas Kerja	0.647	0.686	0.741	

Sumber : Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Discriminant Validity pada tabel 4.10 di atas, dapat dilihat semua nilai HTMT sudah berada dibawah 0,9 (berwarna hijau). Maka dapat dikatakan seluruh konstruk telah valid dan memenuhi syarat *discriminant validity*.

4.2.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Hasil dari pengujian *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.955	0.956	0.961	0.711
Kemampuan Kerja	0.990	0.990	0.991	0.916
Kinerja	0.961	0.962	0.966	0.741
Produktivitas Kerja	0.990	0.991	0.991	0.904

Sumber : Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Composite reliability* pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat *Composite Reliability*.

4.2.2 Inner Model

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (*explanatory*) varian dari variabel laten *endogenous*. Pengujian *Inner model* untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya. Pengujian *Inner Model* terdiri dari 2 uji yaitu *R-square* dan *F-square*, adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

4.2.2.1 R-square

R-Square model dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten *eksogen* tertentu terhadap variabel laten *endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Jika nilai *R-Square* 0,19 pengaruh *Eksogen* terhadap *endogen* lemah, jika nilai *R-Square* 0,33 pengaruh *Eksogen* terhadap *endogen* sedang, dan jika nilai *R-Square* 0,67 pengaruh *Eksogen* terhadap *endogen* kuat. Adapun hasil uji *R-square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.726	0.712
Produktivitas Kerja	0.511	0.494

Sumber : Data diolah SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian R-square pada tabel 4.12 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *R-Square* 0,726 atau dalam kata lain model terbilang kuat. Artinya

adalah variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja sebesar 72,6%, selebihnya 27,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *R-Square* 0,511 atau dalam kata lain model terbilang sedang. Artinya adalah variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja sebesar 51,1%, selebihnya 48,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 *F-square*

Ukuran *F-square* menunjukkan seberapa besar variabel laten *eksogen* berkontribusi pada variabel laten *endogen*. Ukuran efek masing-masing 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan efek kecil, sedang, dan besar. Adapun hasil uji *F-square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 *F-square*

	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja			0.083	0.097
Kemampuan Kerja			0.319	0.226
Kinerja				
Produktivitas Kerja			0.133	

Sumber : Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *F-square* pada tabel 4.13 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-square* 0,083. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kecil.

2. Variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-square* 0,319. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sedang.
3. Variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *F-square* 0,097. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kecil.
4. Variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *F-square* 0,226. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sedang.
5. Variabel produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-square* 0,133. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kecil.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 *Direct Effect*

Tujuan analisis *Dirrect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Kriteria pengujian hipotesis *Dirrect Effect* adalah jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai *p-value* $< 0,05$ maka pengaruhnya signifikan. Adapun hasil pengujian *Direct Effect* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.222	0.221	0.099	2.237	0.025

Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.305	0.305	0.121	2.520	0.012
Kemampuan Kerja -> Kinerja	0.460	0.462	0.120	3.825	0.000
Kemampuan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.467	0.458	0.112	4.175	0.000
Produktivitas Kerja -> Kinerja	0.273	0.270	0.095	2.862	0.004

Sumber : Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian direct effect pada tabel 4.14 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,222 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,025 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
2. Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,460 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,305 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
4. Kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,467 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

5. Produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,273 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3.2 Indirect Effect

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diatara/dimediiasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah jika nilai *P-values* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z*) memediasi pengaruh variabel (*X*₁) dan (*X*₂) terhadap variabel *endogen* (*Y*). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung. Adapun hasil pengujian *Indirect Effect* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja -> Kinerja	0.083	0.081	0.042	2.004	0.045
Kemampuan Kerja -> Produktivitas Kerja -> Kinerja	0.127	0.127	0.063	2.024	0.043

Sumber : Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Indirect Effect* pada tabel 4.15 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien jalur sebesar 0,083 (positif) dan nilai p values sebesar $0,045 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien jalur sebesar 0,127 (positif) dan nilai p values sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,222 (positif), dan memiliki nilai P -Values sebesar $0,025 < 0,05$. Artinya adalah semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan pegawai ditempat kerja, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tanjung & Rasyid, 2023) dan (Jufrizen, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur

sebesar 0,460 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya adalah kemampuan kerja dengan keahlian dan keterampilan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, jika kemampuan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani et al (2022) dan Dwi Budiyatno et al (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,305 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,012 < 0,05$. Artinya adalah semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja seperti hadir tepat waktu dan tidak menunda nunda pekerjaan pastinya akan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martono & Aspiyah (2016) dan Yudirman et al (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,467 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya adalah semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang

baik seperti memiliki keahlian dan keterampilan yang baik pastinya akan lebih unggul dan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Senen & Solihat (2013) dan Hasanah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,273 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya adalah jika produktivitas kerja pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Allo et al (2024) dan Amalya et al (2021) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,083 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,045 < 0,05$. Artinya adalah kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas kerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik produktivitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Budi (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

4.3.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,127 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,043 < 0,05$. Artinya adalah kemampuan kerja tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih produktif, dan produktivitas yang tinggi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arini et al (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja mampu dimediasi oleh produktivitas kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
5. Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
7. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya, maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Instansi perlu memperkuat disiplin kerja pegawai dengan meningkatkan pengawasan kerja dan memperkuat peraturan perusahaan agar pegawai semakin meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga masalah masalah seperti disiplin kerja seperti keterlambatan dan ketidak hadiran dapat diatasi dengan baik.
2. Kemampuan kerja dapat ditingkatkan melalui faktor eksternal dan internal. Faktor eksternalnya adalah instansi dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawainya. Faktor internalnya adalah melalui pegawai itu sendiri seperti mengikuti kursus atau pelatihan mandiri untuk meningkatkan kemampuan dibidang kerja.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara, aspek disiplin kerja dan kemampuan kerja perlu menjadi perhatian utama. Hal tersebut dikarenakan masing masing pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif sehingga dengan meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan kerja, maka produktivitas kerja akan ikut meningkat.
4. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan menggunakan aspek disiplin kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, namun produktivitas kerja juga dapat menjadi mediasi atau perantara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, produktivitas kerja yang meningkat akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penulis mengalami keterbatasan dalam mengumpulkan data penelitian seperti evaluasi kinerja pegawai dalam periode penelitian dan data absensi pegawai sehingga penelitian hanya dapat dilakukan melalui observasi atau pengamatan langsung, tidak bisa melakukan penelitian melalui data yang ada pada instansi dikarenakan regulasi instansi yang cukup ketat.
2. Responden membutuhkan waktu yang lama untuk menjawab tiap-tiap butir pernyataan dikarenakan responden memiliki kesibukan dan pekerjaan masing masing sehingga penulis harus ber-ulang kali mengingatkan dan membutuhkan waktu tunggu yang lebih lama.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terjadi perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (Ed.); 1st Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (1st Ed.). Zanaf Publishing.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Allo, L. L., Widya, Melano, R., Wahyudi, M., & Amri. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Yamaha Palopo*. 3(5), 1030–1038.
- Amalya, S. R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center Of Economic Student Journal*, 4(1), 62.
- Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja Dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.37481/Jmeh.V4i1.647>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Perdana Publishing.
- Arianty, N., Jufrizen, Tanjung, H., Siregar, Q. R., & Pratama, N. (2022). *Perilaku Organisasi* (1st Ed.). Perdana Publishing.
- Arini, K. R., Muzkam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–9.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.427>
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Mubina, F., Dewadi, Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murn, N. S., & Sukwika, T. (2023). Pengantar Statistika. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

- Azuar, J. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan Smartpls*.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed From Motivation, Work Discipline, And Environment At PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V6i2.6732>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Djaali, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati (Ed.); 1st Ed.). Bumi Aksara.
- Dwi Budiyatno, Subijanto, & Woro Utari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48. <https://doi.org/10.30640/Ekonomika45.V9i2.207>
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang Influence. *Matua*, 2, 279–294.
- Ghozali, I., & Laten, H. (2015). *Partial Least Squares Komsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/Jmb.V10i2.5133>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/Dms.V7i2.1702>
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). BPFE.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 117–124.
- Hasanah, A. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.33395/Juripol.V3i1.10486>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Ilmi, I. S., & Sumartik, S. (2023). Work Ability, Work Morale, And Work Environment On Employee Performance In Companies Engaged In The Bag Industry. *Indonesian Journal Of Innovation Studies*, 21, 1–18. <https://doi.org/10.21070/Ijins.V21i.780>
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.33795/J-Adbis.V12i1.35>
- Joben. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Journal Of Management, Economic And Accounting (JMEA)*, 1(1). <https://doi.org/10.58487/Akrabjuara.V8i4.2179>
- Joseph F. Hair, J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen. (2022). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(E-ISSN 2502-4175), 15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st Ed.). Rajawali Pers.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In T. K. C. A. Rizky (Ed.), *Bookchapter* (1st Ed.). CV. AA. Rizky.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja* (1st Ed.). Expert.

- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i1.10195>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Ronald Watrianthos (Ed.); 1st Ed.). Yayasan Kita Menulis. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i1.10195>
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/Md.V7i1.13546>
- Patmarina, H., Erisna, N., & Fransiska, F. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (1st Ed.). Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S., Khaliq, A., & Fatimah, D. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. 6, 113–124.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja* (1st Ed.). Unsrat Press.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Santi, T., & Rustam, T. A. (2023). Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa. *SEIKO* :

Journal Of Management & Business, 6(2), 439–447.

- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)* (Issue 1).
- Senen, S. H., & Solihat, S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(September), 1–15.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. In *Kinerja Karyawan* (1st Ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/Metadata.V2i2.28>
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th Ed.). Alfabeta, CV. www.cvalfabeta.com
- Sumajow Elisa Nurisa, Tewal Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522.
- Suryani, N. N., Mustika, I. N., & Pramuja, I. N. S. N. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar. *Values*, 4(3), 609–620.
- Suwendra. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 7(2), 121–130.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 4(8), 1–12.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/Jmeh.V2i1.78>

- Utomo, S. B., & Nuraeni, S. (2019). *Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis*. 4(12), 180–186.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (Ed.); 1st Ed.). UBHARA Manajemen Press. [Http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/424/31/Buku-MSDM-2019.Pdf](http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/424/31/Buku-MSDM-2019.Pdf)
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (4th Ed.). Rajawali Pers.
- Widodo, W. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis*, 11(2), 134–142.
- Wong, K. K.-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using Smartpls. *Marketing Bulletin*, 1(24), 1–32.
- Wulandari, N., & Moch Mustam. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Jurnal Undip*, 1–8.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V8i2.5788>
- Yudirman, Y., Samallo, O., & Zaman, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Malaimsimsa Kota Sorong. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 33–45. <https://doi.org/10.55542/Juim.V5i2.728>

[illegible]

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

DISIPLIN KERJA (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
5	5	3	2	2	5	3	5	5	5	
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	
4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	
2	4	5	2	5	5	5	2	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4274/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Kepada Yth.

Medan, 19/10/2024

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
NPM : 2105160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1:

1. Rendah nya tingkat disiplin kerja seperti keterlambatan dan ketidakefektifan dalam pekerjaan sehari-hari
2. Ketidakesuaian antara kemampuan kerja dan tuntutan pekerjaan
3. Kinerja karyawan yang tidak optimal

Judul 2:

1. Kompensasi yang tidak proporsional dengan beban kerja
2. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan terbebani secara mental dan fisik
3. Menurun nya Semangat kerja diakibatkan kompensasi yang tidak sesuai harapan

Judul 3:

1. Rendah nya Motivasi Kerja seperti kurang nya penghargaan dan pengakuan
2. Lingkungan yang kurang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis
3. Kurangnya semangat dalam menjalankan tugas diakibatkan ketidakjelasan tujuan dan tanggung jawab

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4274/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Nama Mahasiswa : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis

NPM : 2105160112

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 19/10/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)} :

Judul Disetujui^{**)} :

Dr. Rahmat Bahaya, SE. M.Si
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Bappeditbang
Provinsi Sumatera Utara"

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, Rabu, 06 November 2024

Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. H. Rahmat Bahaya, SE., M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : 2978 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Jumadil Awwal 1446 H
12 November 2024 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Bappelitbang Provsu

Jl.Pangeran Diponegoro No.21 A Madras Hulu

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis**

Npm : **2105160112**

Jurusan : **Manajemen**

Semester : **VII (Tujuh)**

Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1.Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2978 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
N P M : 2105160112
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Jumadil Awwal 1446 H
12 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Perteinggal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 21-A Medan, Kode Pos 20152

e-mail: bappelitbang@sumutprov.go.id;

Homepage: <http://www.bappelitbang.sumutprov.go.id>

Medan, 5 Desember 2024

Nomor : 400.14.5.4/1009/BAPPELITBANG/XII/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 2978/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 12 November 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
Npm : 2105160112
Jurusan : Manajemen
Institusi : S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dapat melaksanakan Riset di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dengan Judul:

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara".

Demikian hal ini disampaikan, atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian dan Pengembangan



Ir. Alfi Syahriza, S.T., M.Eng.Sc
Pembina Utama Madya/IV.d
NIP. 197106252000031005

Tembusan:

1. Bapak Pj. Gubernur Sumatera Utara;
2. Bapak Pj. Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
NPM : 2105160112
Dosen Pembimbing : Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki LBM / Fenomena Belum Jelas	3/1-20	P
Bab 2	Temu-temu yg berhubungan dgn. variabel	3/12	P
Bab 3			
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Sempit	6/1-25	P

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



DR.H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 17 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Datuk Muda Muhammad Ihksan Al Hafis
N .P.M. : 2105160112
Tempat / Tgl.Lahir : TANJUNGBALAI / 01 AGUSTUS 2002
Alamat Rumah : JL. COKROAMINOTO NO.54 LK V, KOTA TANJUNGBALAI
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

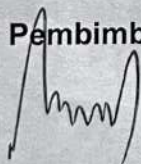
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Perbaiki ukuran Margin, ubah kata dalam judul, pemilihan gelar akademik, kata Pengantar, Daftar Isi, Masalah yang hendak diteliti apa yang berhubungan dengan Produktivitas?
Bab I	Perbaiki kalimat pada Rumusan Masalah sesuaikan dengan gambar kerangka konseptual
Bab II	Perbaiki Kerangka/Landasan Teori & buat dari variabel Y, Z X_1, X_2, X_3 indikator teori & jelaskan pendapat peneliti
Bab III	Definisi Operasional teori dan indikator dari pendapat ahli dan penelitian terdahulu
Lainnya	Definisi Operasional sebaiknya & buat dalam bentuk tabel Gunakan Proporsional Random Sampling, Teknik Pengumpulan Data
Kesimpulan	Judul dalam Daftar Isi & buat dalam bentuk Tittle case ☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 17 Januari 2025*

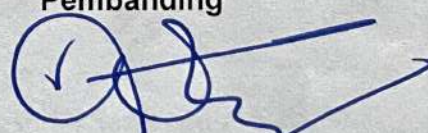
TIM SEMINAR

Pembimbing



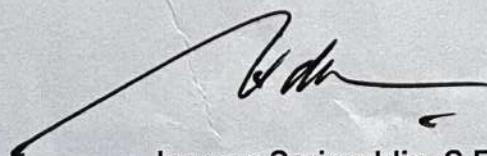
Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.

Pembanding



Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, *17 Januari 2025* menerangkan bahwa:

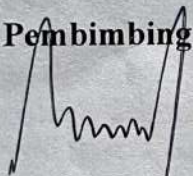
Nama : Datuk Muda Muhammad Ihksan Al Hafis
N.P.M. : 2105160112
Tempat / Tgl.Lahir : TANJUNGBALAI / 01 AGUSTUS 2002
Alamat Rumah : JL. COKROAMINOTO NO.54 LK V, KOTA TANJUNGBALAI
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.*

Medan, Jumat, 17 Januari 2025

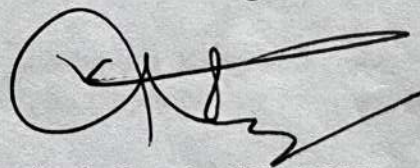
TIM SEMINAR

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.

Pembanding



Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

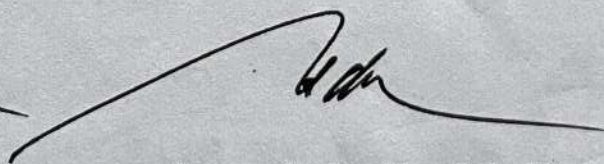
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 923 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 13 Ramadhan 1446 H
13 Maret 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Bappelitbang Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis**
N P M : **2105160112**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :

1. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 21-A Medan, Kode Pos 20152

e-mail: bappelitbang@sumutprov.go.id;

Homepage: <http://www.bappelitbang.sumutprov.go.id>

Medan, 15 April 2025

Nomor : 400.14.5.4/337/BAPPELITBANG/IV/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Menyelesaikan Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Berdasarkan Surat Saudara Nomor 923/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 13 Maret 2025 perihal Menyelesaikan Riset dengan data:

Nama : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
Npm : 2105160112
Jurusan : Manajemen
Institusi : S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Riset Pendahuluan di Kantor Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara dengan Judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara”.

Demikian surat Menyelesaikan Riset Pendahuluan ini diterbitkan dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian dan Pengembangan



Dr. Dikky Anugerah, S.Sos, M.SP
Pembina Tk.I / IV.b
NIP. 198111132006041004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafis
NPM : 2105160112
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungbalai / 01 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Anak Ke : 5
Alamat : Jln. Cokroaminoto No.54 LK. V
No. Telepon : 0812-7533-8561
E-mail : ikhsanalhafis80@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : DTM Asmuni
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Rosmiati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Cokroaminoto No.54 LK. V
No Telepon : 0813-7616-6506

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

1. SD : SD NEGERI 132406 TANJUNGBALAI
2. SMP : SMP NEGERI 1 TANJUNGBALAI
3. SMA : SMA NEGERI 1 TANJUNGBALAI
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2021- 2025