PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLITEKNIK PARIWISATA NEGERI MEDAN

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

OLEH:

NAMA	**:**	**BAYU**
NPM	**:**	**2205160374**
PROGRAM STUDI	**:**	**MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**:**	**SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **BAYU**
NPM : **2205160374**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLITEKNIK PARIWISATA NEGERI MEDAN**

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	**Penguji II**
Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.	**EFRY KURNIA, S.E., M.Si.**

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua	**Sekretaris**
Dr. RADIMAN, S.E., M.Si	**Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**BAYU**
N.P.M	:	**2205160374**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLITEKNIK PARIWISATA NEGERI MEDAN**

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

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. RAHMAN, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

UMSU

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa	:	Bayu
NPM	:	2205160374
Dosen Pembimbing	:	Dody Salden Chandra S.E., M.M
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK		DS
Bab 2	OK		DS
Bab 3	OK		DS
Bab 4	Pembahasan kalus jelas didukung oleh penelitian terdahulu argumen dengan baik, dan posisikan Argumen dimana.		DS
Bab 5	Mohon digunakan, Bahasa yang kondusif pada Bagasini,		DS
Daftar Pustaka	Mendeley, sitasi artikel dosen FEB UMSU		DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC, sidang meja hijau.		DS

Medan, April 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Agus Sani, S.E., M.Sc)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dody Salden Chandra, S.E., M.M)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa	:	Bayu
NPM	:	2205160374
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul "Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening Politeknik Pariwisata Negeri Medan" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL

Bayu

ABSTRAK

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLITEKNIK PARIWISATA NEGERI MEDAN

Bayu
2205160374
Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2025 hingga Maret 2026. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode PLS. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan yang berjumlah 100 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa produktivitas kerja, keterampilan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK PRODUCTIVITY AND WORK SKILLS ON WORK DISCIPLINE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE POLITEKNIK PARIWISATA NEGERI MEDAN

Bayu
2205160374
Management Study Program, Faculty of Economic And Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

This study aims to analyze the influence of Work Productivity and Work Skills on Work Discipline through Job Satisfaction as an intervening variable at the Politeknik Pariwisata Negeri Medan. This study was conducted from October 2025 to March 2026. The type of research is quantitative research and analyzed using the PLS method. The study population was all 100 employees of the Politeknik Pariwisata Negeri Medan with a saturated sampling technique. The results of the study prove that work productivity directly has a significant effect on work discipline, work skills have a significant effect on work discipline, work productivity has a significant effect on job satisfaction, work skills have a significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a significant effect on work discipline. Furthermore, work productivity has a significant effect on work discipline through job satisfaction, and work skills have a significant effect on work discipline through job satisfaction at the Politeknik Pariwisata Negeri Medan. The results of this study confirm that work productivity, work skills, and job satisfaction are factors that can influence work discipline at the Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

Keywords: *Work Productivity, Work Skills, Work Discipline, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **"Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan"**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesain tugas akhir ini terutama kedua orang tua saya Ayahanda Suwadi dan Ibunda Sri Utari, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis serta memberikan semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani SE., M,Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dody Salden Chandra S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan tugas akhir ini.
8. Bapak Arif PratamaMarpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa
9. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah jalannya pembuatan tugas akhir ini.
10. Serta untuk diri saya sendiri terima kasih telah kuat dan tetap semangat dalam melaksanakan tugas penulisan tersebut dan terima kasih juga buat adik-adik saya yang menaruh harapan besar untuk abangnya yang menjadi manusia yang bermanfaat bagi keluarga dan dapat mengangkat derajat

keluarga dan juga sebagai contoh yang baik bagi mereka, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memotivasi sehingga bersemangat dalam penulisan tugas akhir ini, penulis bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2026

Penulis,

Bayu

2205160374

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 9
BAB 2 LANDASAN TEORI **11**
2.1 Kajian Teori 11
2.1.1 Disiplin Kerja 11
2.1.2 Produktivitas Kerja 15
2.1.3 Keterampilan Kerja 19
2.1.4 Kepuasan Kerja 23
2.2 Penelitian Terdahulu 28
2.3 Kerangka Koseptual 30
2.3.1 Pengaruh Produktivitas KerjaTerhadap Disiplin Kerja 30
2.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja 31
2.3.3 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 31
2.3.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 31
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan 31
2.3.6 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja 31
2.3.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja 32

2.4 Hipotesis 32
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN 33
3.1 Jenis Penelitian 33
3.2 Definisi Operasional Variabel 33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 34
3.3.1 Tempat Penelitian 34
3.3.2 Waktu Penelitian 35
3.4 Subjek dan Objek Penelitian 35
3.5 Populasi dan Sampel 36
3.5.1 Populasi 36
3.5.2 Sampel 36
3.6 Teknik Pengumpulan Data 37
3.7 Teknik Analisis Data 38
3.7.1 Uji Outer Model 38
3.7.2 Uji Inner Model 40
3.8 Uji Hipotesis 40
BAB 4 HASIL PENELITIAN 43
4.1 Hasil Penelitian 43
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian 43
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden 43
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian 45
4.2 Hasil Analisa Data 49
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 49
4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*) 55
4.3 Pembahasan 64
4.3.1 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja 64
4.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja 65
4.3.3 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 66
4.3.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 66
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja 67
4.3.6 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja 68

4.3.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja 69
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....71
5.1 Kesimpulan.....71
5.2 Saran.....72
5.3 Keterbatasan Penelitian 72
DAFTAR PUSTAKA.....74
LAMPIRAN.....81

v

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 29
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel 33
Tabel 3.2 Waktu Penelitian 35
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket 38
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden 43
Tabel 4.2 Distribusi Angket Disiplin Kerja 45
Tabel 4.3 Distribusi Angket Kepuasan Kerja 46
Tabel 4.4 Distribusi Angket Produktivitas Kerja 47
Tabel 4.5 Distribusi Angket Keterampilan Kerja 48
Tabel 4.6 Nilai Outer Loading 49
Tabel 4.7 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation 51
Tabel 4.8 Nilai Construct Validity And Reliability 53
Tabel 4.9 Nilai Colinearity/Variance Inflation Factor 54
Tabel 4.10 Nilai R-Square 56
Tabel 4.11 Nilai F-Square 57
Tabel 4.12 Uji Pengaruh Langsung 59
Tabel 4.13 Uji Pengaruh Tidak Langsung 62
Tabel 4.14 Uji Total Effect 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 30
Gambar 4.1 Diagram PLS Algoritma 51
Gambar 4.2 Diagram Bootstrapping 55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan vokasional seperti Politeknik Pariwisata Negeri Medan (Poltekpar Medan). Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, kualitas pelayanan pendidikan dan profesionalisme lembaga vokasi ditentukan oleh kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugas secara efektif, produktif, disiplin, dan terampil. Poltekpar Medan sebagai lembaga pendidikan tinggi vokasi negeri yang bergerak di bidang pariwisata memiliki tuntutan yang besar untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, keberadaan pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi, keterampilan kerja memadai, dan disiplin kerja optimal menjadi syarat mutlak dalam mendukung tercapainya visi dan misi lembaga.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, Politeknik Pariwisata Negeri Medan menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan kinerja pegawai, terutama dalam aspek disiplin kerja. Fenomena yang muncul, seperti meningkatnya angka keterlambatan pegawai, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, serta minimnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), menunjukkan adanya masalah yang perlu mendapat perhatian serius. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan keseriusan dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Ketidakdisiplinan bukan hanya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan,

tetapi juga dapat menghambat berbagai program strategis yang sedang dijalankan lembaga.

Fakta empiris yang diperoleh dari Politeknik Pariwisata Negeri Medan mendukung fenomena tersebut. Berdasarkan laporan kehadiran pegawai pada tahun 2023–2024, persentase keterlambatan meningkat hingga mencapai 18–22% setiap bulannya, naik cukup signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang berada pada kisaran 10–12%. Hal ini menunjukkan adanya tren penurunan kedisiplinan yang berpotensi mempengaruhi efektivitas operasional lembaga. Selain itu, hasil evaluasi kinerja tahunan lembaga menunjukkan bahwa sekitar 35% pegawai belum memenuhi standar produktivitas yang telah ditetapkan. Beberapa unit kerja melaporkan bahwa pegawai masih membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugas administratif maupun teknis, bahkan terdapat pekerjaan yang tertunda melebihi batas waktu yang ditentukan.

Selain masalah produktivitas, aspek keterampilan kerja juga menjadi perhatian penting. Perkembangan dunia pariwisata dan pendidikan vokasi menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi yang relevan, baik dalam bidang pelayanan prima, teknologi informasi, manajemen dokumen, maupun keterampilan komunikasi. Laporan audit internal Politeknik Pariwisata Negeri Medan menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi layanan administrasi digital, penyusunan laporan, serta pengelolaan dokumen akademik. Rendahnya keterampilan ini berdampak pada lambannya proses kerja dan ketidakefisienan pelayanan. Dengan demikian, peningkatan keterampilan kerja menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan pegawai.

Dari sudut pandang psikologis dan perilaku organisasi, kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku pegawai di lingkungan kerja. Hasil survei kepuasan kerja yang dilakukan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai hanya berada pada angka 68%, yang artinya masih jauh dari target organisasi sebesar 80%. Rendahnya kepuasan kerja ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kompensasi, maupun pengembangan karier. Teori kepuasan kerja yang dikemukakan Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk kedisiplinan, komitmen, dan motivasi kerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang puas cenderung menunjukkan perilaku negatif seperti meninggalkan tugas, datang terlambat, atau bekerja secara tidak optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja berpotensi menjadi variabel yang menjembatani pengaruh produktivitas dan keterampilan kerja terhadap disiplin pegawai.

Secara teori, produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang optimal dalam periode tertentu. Menurut Sinambela (2016), produktivitas dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan teknologi. Pegawai dengan produktivitas tinggi biasanya lebih teratur, fokus, dan disiplin dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, produktivitas rendah sering berhubungan dengan perilaku tidak disiplin seperti menunda pekerjaan atau sering meninggalkan tempat kerja. Di sisi lain, keterampilan kerja menurut Sutrisno (2017) merupakan kompetensi yang mencakup kemampuan teknis dan nonteknis yang diperlukan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik akan mampu bekerja lebih cepat, akurat,

dan sesuai standar, sehingga mendorong terbentuknya perilaku disiplin yang positif.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mencoba menganalisis hubungan antara produktivitas kerja, keterampilan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Misalnya, penelitian A (2021) menunjukkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, namun penelitian tersebut tidak memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian B (2022) membahas bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun tidak menguji pengaruhnya terhadap disiplin kerja. Penelitian lainnya, C (2023), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin kerja, tetapi penelitian tersebut tidak menguji produktivitas dan keterampilan kerja secara simultan. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu kebanyakan dilakukan pada perusahaan swasta, perbankan, dan industri manufaktur, sehingga belum banyak penelitian yang mengkaji fenomena ini dalam konteks lembaga pendidikan vokasional seperti Politeknik Pariwisata Negeri Medan. Kondisi ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diteliti lebih dalam.

Berdasarkan fenomena empiris, data internal, landasan teori, serta kesenjangan penelitian yang ditemukan, maka penelitian mengenai pengaruh produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menjadi sangat relevan dan penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai, serta bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara produktivitas,

keterampilan, dan kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Politeknik Pariwisata Negeri Medan dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran, seperti pelatihan peningkatan keterampilan, program manajemen kinerja, kebijakan penghargaan dan insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki kontribusi praktis bagi Politeknik Pariwisata Negeri Medan dalam meningkatkan kualitas layanan dan performa organisasi. Urgensi penelitian ini menjadi semakin kuat mengingat pentingnya peran pegawai dalam mendukung target lembaga, serta besarnya tantangan yang dihadapi dunia pendidikan vokasi dalam menghadapi perkembangan industri pariwisata yang dinamis dan kompetitif.

Oleh karena itu, penelitian dengan judul "Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah, ditandai dengan meningkatnya angka keterlambatan dan ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas.
2. Produktivitas kerja pegawai belum optimal, ditunjukkan oleh capaian output yang belum memenuhi standar unit kerja.

3. Sejumlah pegawai belum memiliki keterampilan kerja yang memadai, baik keterampilan teknis maupun administratif, sehingga memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian pekerjaan.
4. Kepuasan kerja pegawai masih berada di bawah target organisasi, yang berpotensi berdampak pada kedisiplinan dan motivasi kerja.
5. Belum diketahui secara jelas bagaimana pengaruh produktivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
6. Belum diketahui secara empiris bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.
7. Belum dipahami apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara produktivitas kerja, keterampilan kerja, dan disiplin kerja

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk menjaga focus dan ketepatan arah penelitian, studi ini dibatasi pada ruang lingkup tertentu. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada empat variabel utama, yaitu Produktivitas Kerja, Keterampilan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada Pegawai tetap (ASN dan pegawai kontrak yang aktif) di Politeknik Pariwisata Negeri Medan, Pegawai yang telah bekerja minimal 1 tahun, karena dianggap sudah memahami alur kerja dan budaya organisasi, Pegawai yang berada pada

unit administratif dan layanan akademik (Bagian Kepegawaian, Bagian Akademik & Kemahasiswaan, Bagian Umum, Bagian Keuangan, Unit Laboratorium/Praktikum. Jumlah sampel akan disesuaikan dengan rumus Slovin atau total sampling (bergantung pada jumlah populasi yang tersedia).

3. Penelitian hanya menggunakan beberapa jenis data yaitu data primer (angket/kuesioner penelitian kepada pegawai, observasi perilaku kerja) dan data sekunder (data absensi pegawai, laporan evaluasi kinerja pegawai, data audit internal, dokumen struktur organisasi dan SOP, dan laporan survei kepuasan pegawai). Data di luar sumber yang telah disebutkan tidak dijadikan bahan analisis untuk menjaga fokus penelitian.
4. Pembatasan penelitian dilakukan dengan beberapa pertimbangan yaitu agar penelitian lebih terarah, karena variabel terkait disiplin kerja sangat banyak, sehingga peneliti hanya memfokuskan pada produktivitas, keterampilan, dan kepuasan kerja. Selain itu lingkup institusi terbatas, sehingga penelitian hanya dilakukan pada pegawai Poltekpar Negeri Medan tanpa membandingkan dengan lembaga lain. Data yang tersedia dan dapat diakses oleh peneliti hanya mencakup data absensi, evaluasi kinerja, kepuasan kerja, dan dokumen administratif lembaga.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar balakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat di rumuskan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?

2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
3. Apakah pengaruh produktivitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
4. Apakah pengaruh keterampilan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
5. Apakah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi produktivitas kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi keterampilan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
2. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
3. Menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
4. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

6. Menganalisis kepuasan kerja memediasi berpengaruh pada produktivitas kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
7. Menganalisis kepuasan kerja memediasi berpengaruh pada keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang sangat diharapkan dari penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Manfaat akademis

   Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening, serta memperkaya khazanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai penelitian sebelumnya.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi peneliti

      Penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan peneliti tentang pengaruh produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja menjadi varabel intervening.

   b. Bagi perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan perusahaan mengenai pengaruh produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dan

karyawan untuk berkembang kearah yang lebih baik, serta membantu tujuan yang ingin dicapai bersama.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk referensi dan landasan empiris untuk mengembangkan studi lanjutan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, khususnya dengan pendekatan mediasi kepuasan kerja.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Teori Disiplin Kerja

Adapun teori yang mendasari kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Keadilan (*Equity Theory* – John Stacey Adams (1965)

   Pegawai akan termotivasi untuk berperilaku positif (termasuk disiplin) apabila mereka merasa diperlakukan adil dibanding rekan kerjanya. Penerapannya dalam disiplin kerja adalah jika sanksi, penghargaan, dan peraturan diterapkan secara adil dan konsisten, maka pegawai akan taat dan patuh. Sebaliknya, jika aturan diterapkan tidak adil (misalnya hanya sebagian yang dihukum), maka kedisiplinan akan menurun. Disiplin muncul karena adanya rasa keadilan dalam perlakuan dan kebijakan organisasi.

2. Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory* – Luthans (2011).

   Teori ini melihat disiplin sebagai hasil dari interaksi antara individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja tidak hanya muncul dari diri pegawai, tetapi juga dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Penerapannya adalah Jika pimpinan memberi contoh yang baik dan budaya organisasi menekankan tanggung jawab, maka disiplin pegawai akan meningkat. Sebaliknya, budaya kerja yang longgar dan tidak ada pengawasan akan menurunkan disiplin.

2.1.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Soekidjo (2020), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ketepatan waktu, penggunaan peralatan organisasi dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan organisasi.

Menurut Solahudin (2021) disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai misi perusahaan.

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mematuhi aturan, dan dipengaruhi oleh faktor seperti pemberian kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang jelas, keberanian pimpinan mengambil tindakan, pengawasan, perhatian kepada karyawan, dan kebiasaan yang mendukung disiplin.

Menurut Ajabar (2020), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku pegawai melalui upaya pengendalian dan menurut Kilvin (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ada pada diri pegawai untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Arief Subyantoro (2020) tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan Sikap Kendali yang Baik.

   Suatu perusahaan menginginkan semua karyawannya mempunyai sikap kendali yang baik agar karyawantersebut berjuang untuk melaksanakan kedisiplinan untuk diri sendiri.

2. Pengelolaan Kerja

   Agar pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan berjalan dengan baik maka akan dilaksanakan pengelolaan atas standar serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pembetulan Sikap

   Pembetulan sikap bisa dilaksanakan dengan memberikan pelatihan, pemberian hukuman ataupun tindakan kedisiplinan yang sesuai untuk karyawan guna meminimalisir persoalan di masa depan.

4. Agar karyawan sanggup menghasilkan keproduktifan yang baik sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
5. Agar karyawan memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rahmawati (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan.

Keteladanan pimpinan merupakan faktor penting, karena dalam perusahaan seluruh karyawan akan selalu melihat cara pimpinan mendisiplinkan dirinya melalui ucapan maupun tindakan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan.

   Kedisiplinan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada peraturan tertulis untuk dijadikan patokan bersama.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

   Jika ada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, maka pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan memberikan tindakan sanksi atas sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuat.

4. Ada maupun tidak pemantauan pimpinan

   Pada setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan perlu adanya pemantauan, yang akan membimbing seluruh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

   Seorang karyawan bukan hanya senang apabila mendapat pekerjaan yang layak, melainkan mereka juga memerlukan perhatian dari atasannya sendiri.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020) terdiri dari:

1. Kehadiran (Absensi).

Tingkat kehadiran tepat waktu dan tidak sering izin/telat.

2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

   Menaati tata tertib, jam kerja, dan SOP.

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

   Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan prosedur.

4. Ketaatan terhadap pimpinan.

   Menghormati dan menjalankan instruksi atasan.

5. Etika dalam bekerja.

   Menjaga perilaku, sopan santun, dan hubungan kerja.

2.1.2 Produktivitas Kerja

2.1.2.1 Teori Produktivitas Kerja

Adapun teori yang mendasari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Efisiensi dan Efektivitas (Drucker, 1974)

   Peter F. Drucker menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil dari dua faktor utama, yaitu efisiensi *(doing things right*) dan efektivitas *(doing the right things).* Efisiensi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan sumber daya secara hemat dan tidak boros. Efektivitas adalah kemampuan seseorang mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Penerapannya adalah pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas baik dan sumber daya minimal berarti memiliki produktivitas tinggi. Produktivitas kerja tinggi tercapai bila pegawai bekerja efektif dan efisien.

2. Teori Human Capital (Schultz, 1961)

   Theodore W. Schultz memperkenalkan konsep human capital bahwa investasi pada manusia (melalui pendidikan, pelatihan, dan kesehatan) akan

meningkatkan kapasitas kerja dan produktivitas. Penerapannya adalah pegawai yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi akan memiliki keterampilan dan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Produktivitas kerja merupakan hasil dari investasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai.

2.1.2.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Dia menekankan keterkaitan antara produktivitas dengan motivasi dan kemampuan individu.

Menurut Rivai (2021), produktivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam hali ini, produktivitas mencakup sikap mental karyawan untuk selalu berusaha memperbaiki hasil kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil optimal sesuai target perusahaan melalui efisiensi waktu dan sumber daya yang tersedia. Produktivitas kerja menurut Wulandari (2023), adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas tinggi.

Dan sedangkan menurut Gozali (2020) menyatakan bahwa produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan sumber daya ekonomi atau faktor produksi

dalam menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan input dan output.

Dari definisi beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas dan kuantitatif dengan menggunakan sumber daya (tenaga, waktu, dan biaya) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting:

1. Pelatihan

   Meningkatkan keterampilan karyawan sehingga produktivitas juga meningkat.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

   Kondisi mental dan fisik yang baik berpengaruh langsung pada kinerja.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

   Komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis memacu hasil kerja optimal.

4. Faktor individu

   Usia, temperamen, motivasi, kreativitas, kesehatan.

5. Faktor luar individu

   Kondisi fisik lingkungan kerja (penerangan, suasana), waktu istirahat, lama kerja, upah, struktur organisasi, serta lingkungan sosial dan keluarga.

2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020) mengatakan dikatakan bahwa faktor-faktor yakni mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Keterampilan dan kemampuan kerja.

   Kemampuan teknis dan nonteknis karyawan dalam menjalankan tugas.

2. Motivasi kerja

   Dorongan dari dalam diri untuk bekerja dengan semangat tinggi.

3. Disiplin kerja

   Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi.

4. Kompensasi

   Imbalan finansial maupun nonfinansial yang diterima.

5. Kondisi lingkungan kerja

   Kenyamanan, keamanan, dan kebersihan tempat kerja.

6. Kepemimpinan

   Gaya pimpinan yang mampu memberi teladan dan motivasi.

2.1.2.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020) Indikator produktivitas kerja karyawan meliputi:

1. Kemampuan kerja *(work ability).*

   Keterampilan dan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Semangat kerja *(work enthusiasm).*

   Kesungguhan dan keinginan untuk mencapai hasil maksimal.

3. Disiplin kerja *(work discipline).*

   Kepatuhan terhadap peraturan dan waktu kerja.

4. Etos kerja *(work ethic).*

Tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

5. Efisiensi dan efektivitas kerja.

   Kemampuan menghasilkan output tinggi dengan sumber daya minimal. Pekerjaan bersama hasil yakni tinggi harus dicapai oleh karyawan.

2.1.3 Keterampilan Kerja

2.1.3.1 Teori Keterampilan Kerja

Adapun teori yang mendasai keterampilan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Kompetensi (*Competency Theory* – Spencer & Spencer, 1993)

   Teori ini menyatakan bahwa kompetensi seseorang terdiri atas pengetahuan *(knowledge*), keterampilan *(skills*), dan sikap (*attitude)* yang saling berkaitan dalam menentukan kinerja kerja. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif. Penerapannya adalah pegawai yang memiliki kompetensi teknis (*hard skills*) dan sosial (*soft skills)* yang seimbang akan lebih produktif. Pengembangan keterampilan kerja dilakukan melalui program pelatihan, coaching, dan evaluasi kinerja. Keterampilan kerja merupakan bagian inti dari kompetensi individu yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang.

2. Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory* – Albert Bandura, 1977)

   Teori ini menyatakan bahwa keterampilan kerja dapat diperoleh melalui pengamatan *(observational learning*) dan peniruan *(modeling)* terhadap perilaku orang lain di lingkungan kerja. Pegawai belajar keterampilan dengan mengamati rekan kerja, atasan, atau mentor, lalu meniru dan mempraktikkannya hingga menjadi kebiasaan. Penerapannya adalah dalam organisasi, pegawai baru dapat meningkatkan keterampilannya melalui on-the-

job training atau bimbingan dari senior. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran akan mempercepat penguasaan keterampilan. Keterampilan kerja berkembang melalui proses belajar sosial dan pengalaman langsung di tempat kerja.

2.1.3.2 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di suatu organisasi. Keterampilan menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2020), keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Senada dengan hal tersebut, Rivai (2020) menyatakan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut, Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan teknis dan nonteknis yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat, cepat, dan sesuai prosedur. Pendapat ini mempertegas bahwa keterampilan kerja tidak hanya mencakup kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan nonteknis *(soft skills*) yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Wibowo (2020) menjelaskan bahwa keterampilan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mengintegrasikan pengetahuan, kemampuan, dan

sikap kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Artinya, keterampilan kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis semata, tetapi juga melibatkan kemampuan berpikir, perilaku kerja, dan kepribadian yang mendukung efektivitas kerja.

Menurut Trommer (2021) mendefinisikan keterampilan kerja sebagai kombinasi antara pengetahuan, kemampuan, dan kemandirian *(autonomy)* yang memungkinkan seseorang untuk menangani tugas-tugas yang kompleks dan baru secara efektif di tempat kerja. Definisi ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki peran penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern yang menuntut inovasi, adaptasi, dan kemampuan *problem solving* yang tinggi.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan individu dalam mengintegrasikan pengetahuan, keahlian teknis maupun nonteknis, serta sikap kerja untuk melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tuntutan organisasi maupun perkembangan dunia kerja.

2.1.3.3 Tujuan Keterampilan Kerja

Menurut Trommer (2021) tujuan keterampilan kerja adalah:

1. Agar individu mampu mengelola tugas yang kompleks dan baru *(novelty & complexity)* secara efektif.
2. Mendorong pekerja untuk memiliki kemandirian *(autonomy)* dalam melaksanakan tugas.
3. Membentuk tenaga kerja yang adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan dunia kerja modern.

2.1.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Menurut Sharma (2021) faktor-faktor yang memengaruhi keterampilan kerja di era digital adalah:

1. *Digital literacy*

   Kemampuan memahami dan mengoperasikan teknologi digital.

2. *Continuous learning*

   Pembelajaran berkelanjutan untuk menyesuaikan perkembangan teknologi.

3. *Work environment and support system*

   Dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi.

4. *Adaptive behavior*

   Kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan cepat di dunia kerja.

2.1.3.5 Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Suharti (2021) indikator keterampilan kerja pada era digital meliputi:

1. *Cognitive skills*

   Kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah.

2. *Digital skills*

   Kemampuan mengoperasikan teknologi dan aplikasi kerja.

3. *Social skills*

   Kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi lintas tim.

4. *Adaptability*

   Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan cepat di lingkungan kerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction Theory*) – Herzberg (1959)

Frederick Herzberg membedakan dua faktor yang memengaruhi produktivitas:

1. Faktor motivator yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karir.
2. Faktor hygiene yaitu gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan, kebijakan organisasi.

Jika faktor-faktor ini terpenuhi, pegawai akan merasa puas dan termotivasi, sehingga kinerjanya meningkat. Menurut Herzberg (1959), Kepuasan kerja yang tinggi menjadi sumber utama peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja meningkat bila pegawai merasa puas dan dihargai.

2.1.4.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut Robbins (2020), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan mereka yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Luthans (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka mampu memenuhi nilai-nilai penting dalam diri mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja timbul ketika terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan, Wibowo (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja dengan baik dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Hasibuan (2020), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja ini tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima dalam pekerjaan.

Selain itu, Aziri (2020) dalam jurnal internasional Management Research and Practice menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif individu terhadap pekerjaan dan kondisi tempat kerja, yang melibatkan evaluasi terhadap berbagai faktor seperti kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan peluang pengembangan karier.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan,

sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas.

2.1.4.3 Tujuan Kepuasan Kerja

Adapun menurut Aziri (2020) tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencapai keseimbangan antara harapan dan kenyataan pekerjaan.
2. Meningkatkan stabilitas emosional dan semangat kerja karyawan.
3. Membentuk adaptasi positif terhadap tuntutan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg (2020) tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan lingkungan psikologis yang positif di tempat kerja.
2. Mengurangi stres dan kejenuhan kerja *(job burnout).*
3. Meningkatkan efektivitas kerja individu dan tim.

2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Keja

Menurut Saeed (2021) kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang mencerminkan kondisi organisasi dan karakteristik individu di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan, motivasi dan keterlibatan karyawan, sistem penghargaan yang adil, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *(work-life balance).*

1. Kepemimpinan dan Gaya Manajemen yang Efektif

   Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan arahan yang jelas, serta menghargai kontribusi

bawahannya akan membangun rasa percaya dan keterikatan emosional dalam organisasi. Kepemimpinan yang suportif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menurunkan semangat dan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

2. Motivasi dan Keterlibatan Karyawan *(Employee Engagement)*

   Faktor motivasi berhubungan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan mau bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan tujuan pribadi cenderung menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi. Selain itu, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan juga meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi. Ketika karyawan dilibatkan dalam hal-hal strategis, mereka akan merasa dihargai dan diakui perannya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

3. Sistem Penghargaan dan Kompensasi yang Adil *(Reward System)*

   Sistem kompensasi dan penghargaan yang adil merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk penghargaan tidak hanya berupa gaji atau bonus, tetapi juga pengakuan nonfinansial seperti penghargaan atas prestasi kerja, promosi, dan kesempatan pelatihan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi *(Work-Life Balance)*

   Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga menjadi faktor penting yang menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta produktivitas yang lebih tinggi. Organisasi yang memberikan fleksibilitas jam kerja atau dukungan terhadap kesejahteraan mental karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

2.1.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Aziri (2020) menyebutkan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Work itself*

   Tingkat kesenangan karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaan.

2. *Pay*

   Persepsi terhadap keadilan dalam kompensasi dan tunjangan.

3. *Promotion*

   Peluang untuk maju dan memperoleh posisi yang lebih baik.

4. *Supervision*

   Hubungan interpersonal dan dukungan dari atasan.

5. *Co-workers*

   Hubungan sosial yang menyenangkan antar karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam penyusunan penelitian, penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

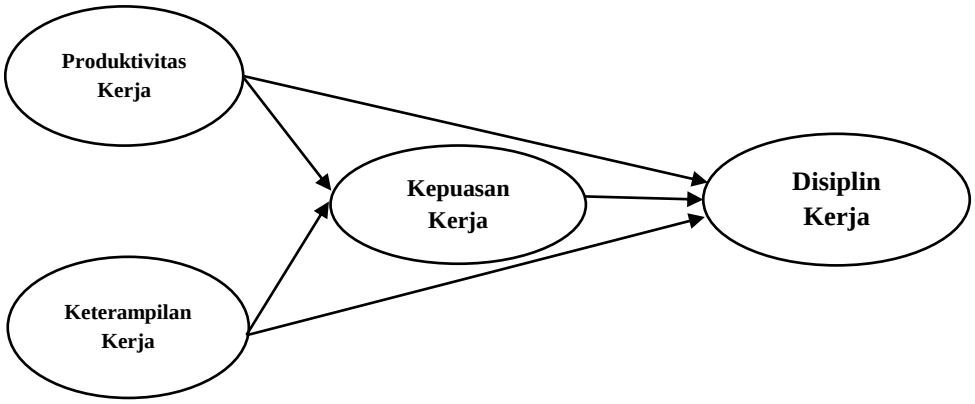
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Sumber	Metodologi	Hasil
1	Sari, N. P. (2021)	Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.	Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 9 No. 2	Kuantitatif, regresi linier sederhana, kuesioner (n = 72)	Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
2	Lubis, A., & Simanjuntak, F. (2020)	Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Medan.	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Prima Indonesia.	Kuantitatif, analisis regresi berganda, sampel 85 karyawan.	Keterampilan teknis dan sosial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
3	Pratama, R. (2022)	Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Berbintang di Bali.	Jurnal Pariwisata & Hospitality, Vol. 14 No. 1.	Kuantitatif, SEM-PLS, sampel 120 karyawan hotel.	Produktivitas kerja dan keterampilan kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja.
4	Handayani, R. (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Universitas Negeri Yogyakarta.	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 8 No. 3.	Kuantitatif, regresi sederhana, sampel 100 pegawai.	Kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
5	5. Gunawan, B. & Putri, A. (2023)	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Perguruan Tinggi Negeri.	Jurnal Human Capital, Vol. 5 No. 2.	Kuantitatif, SEM-AMOS, 150 responden dosen dan tenaga kependidikan.	Kepuasan kerja terbukti memediasi sebagian (partial mediation) hubungan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja.

Sumber: Peneliti sendiri (2025)

2.3 Kerangka Koseptual

Sugiyono (2016) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan bersama berbagai faktor yakni telah diidentifikasi sebagai masalah yakni penting. Kerangka Konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Produktivitas KerjaTerhadap Disiplin Kerja

Teori Efisiensi & Kinerja Karyawan menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh sifat perilaku individu, motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja. Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) menyatakan bahwa perilaku disiplin dikaitkan dengan sikap kerja yang konsisten dengan tujuan organisasi. "The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Work Productivity", Menemukan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di berbagai sektor. Produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.

2.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.

2.3.3 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

2.3.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.

2.3.6 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi (intervening) dalam hubungan antara produktivitas kerja dan disiplin kerja. Artinya, produktivitas kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

2.3.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi *(intervening*) dalam hubungan antara keterampilan kerja dan disiplin kerja. Artinya, keterampilan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yakni telah diuraikan, maka hipotesis yakni akan diuji melalui penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

H1: Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

H2: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

H3: Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

H4: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh produktivitas kerja terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z). Peneliti ingin menguji apakah ada pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam pekerjaan.	1. Gaji/upah 2. Kondisi kerja 3. Rekan kerja 4. Atasan/pimpinan 5. Kesempatan pengembangan karier	Skala Likert
Produktivitas kerja	Kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	yang optimal sesuai target dengan efisiensi waktu, tenaga, dan sumber daya.	3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 4. Kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien 5. Pencapaian target yang ditetapkan	
Keterampilan Kerja	Kemampuan teknis maupun non-teknis yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	1. Penguasaan terhadap prosedur kerja 2. Kemampuan menggunakan peralatan/teknologi kerja 3. Kemampuan memecahkan masalah dalam pekerjaan 4. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan 5. Kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas	Skala Likert
Disiplin Kerja	Sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, standar, serta tata tertib kerja yang berlaku di organisasi.	1. Kehadiran tepat waktu 2. Ketaatan terhadap jam kerja dan aturan lembur 3. Kepatuhan pada aturan dan prosedur kerja 4. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 5. Kedisiplinan dalam penggunaan fasilitas kerja	Skala Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian di Politeknik Negeri Medan yang beralamat di JL. Rumah Sakit H. No. 12, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kab Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitianya dimulai dari Oktober 2025 sampai Maret 2026. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat ada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2025-2026																							
		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal																								
2.	Pengajuan Judul																								
4.	Penulisan Tugas akhir																								
5.	Bimbingan dan Revisi Tugas akhir																								
6.	Seminar Tugas akhir																								
7.	Penyempurnaan Tugas akhir																								
8.	Pengumpulan Data																								
9.	Pengolahan dan Analisis Data																								
10.	Bimbingan dan Revisi Skripsi																								
11.	Sidang Skripsi																								

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

3.4 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan di Politeknik Negeri Medan, yaitu Tenaga pendidik (dosen), Tenaga kependidikan (staf administrasi, teknisi, petugas layanan, dll. Subjek inilah yang menjadi responden dan memberikan data melalui kuesioner. Objek Penelitian ini adalah fenomena atau variabel yang diteliti, yaitu Produktivitas Kerja, Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

(sebagai variabel intervening). Objek ini menjadi fokus utama untuk mengkaji pengaruh antar variabel dalam konteks karyawan di Politeknik Negeri Medan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Julandi (2015) "Populasi adalah wilayah yang terdiri dari generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan yaitu Tenaga pendidik (dosen), Tenaga kependidikan (staf administrasi, teknisi, petugas layanan, karyawan bagian operasional dan administrasi) yang berjumlah 100 orang.

3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan yaitu Tenaga pendidik (dosen), Tenaga kependidikan (staf administrasi, teknisi, petugas layanan, karyawan bagian operasional dan administrasi) yang berjumlah 100 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka seluruh 100 orang karyawan tersebut dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang lebih menyeluruh, akurat, dan representatif terhadap kondisi nyata di lapangan. Sampel merupakan bagian dari karateristik yakni di miliki oleh populasi tersebut.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang di butuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik: wawancara *(interview),* angket (*questionnaire*), pengamatan *(observation),* studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Observasi

   Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung guna untuk melihat perubahan fenomena sosial yang berkembang.

2. Wawancara

   Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang di wawancarai tetapi dapat juga di berikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang di peroleh sebelumnya.

   Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam *(in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman

(guide) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang relatif.

3. Dokumentasi

   Penulis mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip. Dokumentasi sebuah metode yang digunakan untuk menelusuri data Historis yang ada dalam bentuk surat, catatan harian, dan laporan ataupun dokumen foto, CD dan hardisk/film.

4. Kuesioner

   Menggunakan teknik ini sangat penting karena semua variable bersifat persepsi subjektif.

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Outer Model

Analisis Outer Model bertujuan untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifesnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam uji outer model adalah sebagai berikut:

3.7.1.1 *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan pada masing-masing indikator konstruk dan dihitung menggunakan PLS *(Partial Least Square).* Suatu indikator dijelaskan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan pada nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, apabila loading factor di bawah 0,50, maka akan didrop dari model.

3.7.1.2 *Discriminanty Validity*

Merupakan model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain, untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3.7.1.3 *Compsite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada tampilan koefisien variabel laten *(view latent variable coefficient)* Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach’s alpha. Dengan pengukuran tersebut, jika nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.7.1.4 *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan yang merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7.

3.7.2 Uji Inner Model

Tahapan pengujian inner model menggunakan smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.7.2.1 *R-Square* (R2)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi *(endogen)* yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya *(eksogen*). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriterianya adalah Jika nilai R2 = 0,75 artinya Model adalah substansial (kuat), Jika nilai R2 = 0,50 artinya Model adalah moderate (sedang) dan Jika nilai R2= 0,25 artinya Model adalah lemah (buruk).

3.7.2.2 *F-Square* (F2)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Perubahan nilai F2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengandung dua sub analisis yang terdiri dari *direct effect* dan *indirect effect*, yang dijelaskan sebagai berikut:

3.8.1 *Direct Effect* (Pengaruh Langusng)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi *(eksogen)* terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat pada penjelasan di bawah ini: Pertama, koefisien jalur (*path coefficient):*

Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient)* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat atau naik.

Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan dan Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan.

3.8.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi *(eksogen)* terhadap variabel yang dipengaruhi *(endogen)* yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2025 – Maret 2026. Pengumpulan data dalam bentuk angket dengan skala likert yang terdiri dari 10 pernyataan pada masing-masing variabel. Angket disebarkan kepada 100 orang sampel yang diambil dari karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 100 orang karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	53	53%
	Perempuan	47	47%
	Total	100	100%
Parameter	**Kelas**	**Frekuensi**	**Persentase**
Usia	19-25 tahun	14	14%
	26-30 tahun	24	24%
	31-40 tahun	28	28%
	40 ke atas	34	34%
	Total	100	100%

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Pendidikan Terakhir	SLTA	12	12%
	Diploma 1-3	5	5%
	D4 - S1	18	18%
	S2	38	38%
	S3	27	27%
	Total	100	100%

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan sebaran data dari seluruh sampel penelitian yang ada. Terlihat keterangan parameter dengan masing-masing kelasnya yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin, yang merupakan laki-laki sebanyak 53 orang sedangkan perempuan sebanyak 47 orang, sehingga di dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.
2. Berdasarkan usia, sampel yang berusia 19-25 tahun sebanyak 14 orang, 26-30 tahun sebanyak 26 orang, 31-40 tahun sebanyak 28 orang, dan di atas 40 tahun sebanyak 34 orang, sehingga di dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berusia 40 tahun ke atas.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir, sampel yang merupakan lulusan SLTA sebanyak 12 orang, lulusan Diploma 1-3 sebanyak 5 orang, lulusan D4 – S1 sebanyak 18 orang, lulusan S2 sebanyak 38 orang, dan lulusan S3 sebanyak 27 orang, sehingga di dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang lulus S2.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.2
Distribusi Angket Disiplin Kerja

Angket Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-	0	-	20	20%	37	37%	43	43%	100	100%
2	0	-	0	-	15	15%	40	40%	45	45%	100	100%
3	0	-	0	-	11	11%	38	38%	51	51%	100	100%
4	0	-	0	-	15	15%	44	44%	41	41%	100	100%
5	0	-	0	-	16	16%	34	34%	50	50%	100	100%

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Saya puas dengan gaji yang diterima” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 43 responden atau 43%.
2. Pada item “Saya merasa kompensasi tersebut sudah adil” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 45 responden atau 43%.
3. Pada item “Saya senang dengan tunjangan yang diberikan perusahaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 51 responden atau 51%.
4. Pada item “Gaji Saya sudah memenuhi kebutuhan hidup” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 44 responden atau 44%.
5. Pada item “Saya tidak keberatan dengan struktur gaji di Kampus ini” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 50 responden atau 50%.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.3
Distribusi Angket Kepuasan Kerja

Angket Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-	0	-	17	17%	60	60%	23	23%	100	100%
2	0	-	0	-	14	14%	60	60%	26	26%	100	100%
3	0	-	0	-	15	15%	59	59%	26	26%	100	100%
4	0	-	0	-	22	22%	52	52%	26	26%	100	100%
5	0	-	0	-	21	21%	52	52%	27	27%	100	100%

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Saya selalu datang tepat waktu ke kantor” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 60 responden atau 60%.
2. Pada item “Saya mematuhi semua peraturan perusahaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 60 responden atau 60%.
3. Pada item “Saya menghindari perilaku yang dapat menimbulkan merugikan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 59 responden atau 59%.
4. Pada item “Saya melaporkan pelanggaran aturan jika melihatnya” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 52 responden atau 52%.
5. Pada item “Saya berkomitmen untuk menjaga standar etika kerja” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 52 responden atau 52%.

4.1.3.3 Variabel Produktivitas Kerja (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Angket Produktivitas Kerja

Angket Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-	1	1%	28	28%	43	43%	28	28%	100	100%
2	0	-	1	1%	23	23%	48	48%	28	28%	100	100%
3	0	-	2	2%	24	24%	50	50%	24	24%	100	100%
4	0	-	0	-	29	29%	50	50%	21	21%	100	100%
5	0	-	1	1%	23	23%	57	57%	19	19%	100	100%

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Saya menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 43 responden atau 43%.
2. Pada item “Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 48 responden atau 48%.
3. Pada item “Saya membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 50 responden atau 50%.
4. Pada item “Saya menghindari kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 50 responden atau 50%.
5. Pada item “Saya bersedia bekerja lebih keras ketika diperlukan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 57 responden atau 57%.

4.1.3.4 Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Angket Keterampilan Kerja

Angket Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-	3	3%	25	25%	51	51%	21	21%	100	100%
2	0	-	2	2%	27	27%	50	50%	21	21%	100	100%
3	0	-	4	4%	24	24%	56	56%	16	16%	100	100%
4	0	-	2	2%	28	28%	49	49%	21	21%	100	100%
5	0	-	5	5%	20	20%	51	51%	24	24%	100	100%

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Saya mahir dalam menggunakan perangkat lunak yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 51 responden atau 51%.
2. Pada item “Saya dapat berkomunikasi efektif dengan tim” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 50 responden atau 50%.
3. Pada item “Saya mampu memecahkan masalah kompleks di tempat kerja” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 56 responden atau 56%.
4. Pada item “Saya terus belajar keterampilan baru untuk meningkatkan performa” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 49 responden atau 49%.
5. Pada item “Saya percaya diri dalam menangani tugas-tugas yang menantang” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 51 responden atau 51%.

4.2 Hasil Analisa Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, *construct reliability and validity*, serta *composite reliability*.

4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loadingnya*. Jika nilai *outer loading* lebih besar (> 0,4) maka suatu indikator adalah valid.

Tabel 4.6
Nilai Outer Loading

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Keterampilan Kerja	Produktivitas Kerja
X1.2				**0.820**
X1.3				**0.837**
X1.4				**0.867**
X1.5				**0.819**
X2.1			**0.862**	
X2.2			**0.856**	
X2.3			**0.887**	
X2.4			**0.844**	
X2.5			**0.852**	
Y.1	**0.872**			
Y.2	**0.851**			
Y.3	**0.862**			
Y.4	**0.851**			

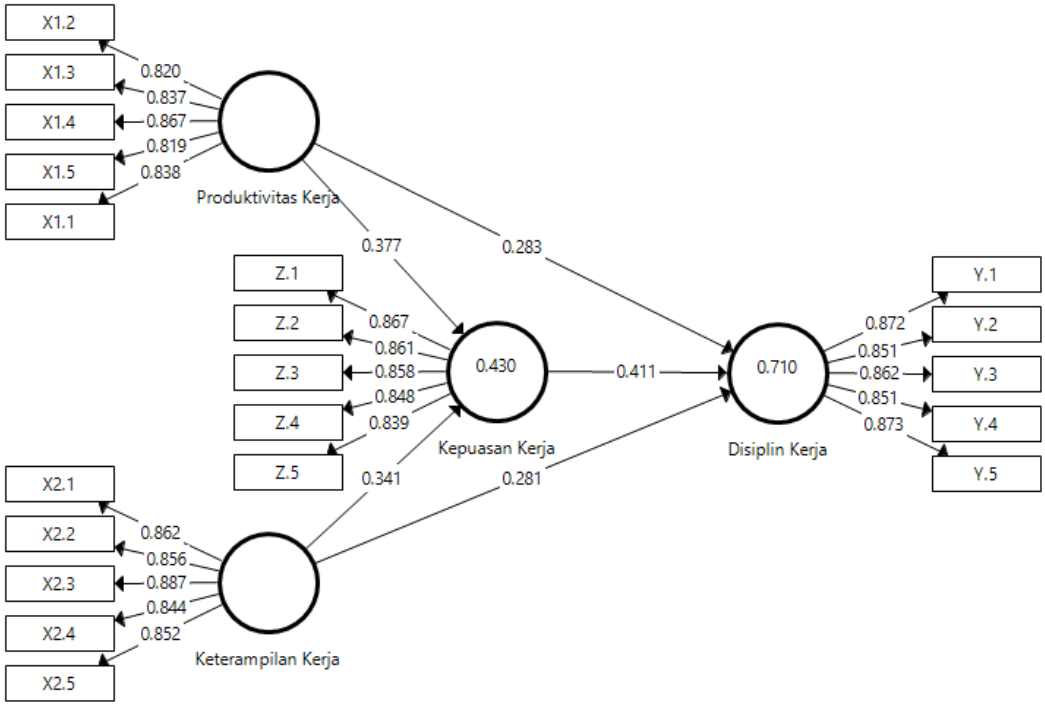
	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Keterampilan Kerja	Produktivitas Kerja
Y.5	**0.873**			
Z.1		**0.867**		
Z.2		**0.861**		
Z.3		**0.858**		
Z.4		**0.848**		
Z.5		**0.839**		
X1.1				**0.838**

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai *outer loading* pada variabel Produktivitas Kerja (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Produktivitas Kerja (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* pada variabel Keterampilan Kerja (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Keterampilan Kerja (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* pada variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* pada variabel Disiplin Kerja (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja (Y) dinyatakan valid.

Di bawah ini adalah bentuk PLS Algoritma dalam penelitian yang ditampilkan dengan gambar berikut:



Gambar 4.1 Diagram PLS Algoritma
Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

4.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan (Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation)

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai validitas indikator dari suatu variabel konstruk, salah satunya adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) dimana nilai HTMT < 0,900 maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4.7
Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation*

	Disiplin Kerja	**Kepuasan Kerja**	**Keterampilan Kerja**	**Produktivitas Kerja**
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	**0.820**			
Keterampilan Kerja	**0.776**	**0.646**		
Produktivitas Kerja	**0.794**	**0.668**	**0.731**	

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) sehingga kesimpulannya sebagai berikut:

1. Nilai HTMT pada Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,820 kemudian nilai HTMT pada Disiplin Kerja terhadap Keterampilan Kerja yaitu 0,776 kemudian nilai HTMT pada Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,794. Maka disimpulkan bahwa seluruh nilai HTMT pada Disiplin Kerja dinyatakan memenuhi kriteria atau dibawah 0,900.
2. Nilai HTMT pada Kepuasan Kerja terhadap Keterampilan Kerja yaitu 0,646 kemudian nilai HTMT pada Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,668. Maka disimpulkan bahwa seluruh nilai HTMT pada Kepuasan Kerja dinyatakan memenuhi kriteria atau dibawah 0,900.
3. Nilai HTMT pada Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,731. Maka disimpulkan bahwa nilai HTMT pada Keterampilan Kerja dinyatakan memenuhi kriteria atau dibawah 0,900.

4.2.1.3 Analisis Konsistensi Internal (Construct Reliability and Validity)

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* disyaratkan di atas 0,600.

Selain itu terdapat validitas diskriminan yang ditunjukkan berdasarkan nilai AVE (*average variance extracted*). Nilai ini merupakan bentuk korelasi

antar variabel konstruk dengan kriteria nilai AVE (*average variance extracted*) yang baik adalah di atas 0,500.

Tabel 4.8
Nilai *Construct Validity and Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	**0.913**	**0.914**	**0.935**	**0.743**
Kepuasan Kerja	**0.908**	**0.908**	**0.931**	**0.731**
Keterampilan Kerja	**0.912**	**0.915**	**0.934**	**0.740**
Produktivitas Kerja	**0.893**	**0.893**	**0.921**	**0.700**

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,935 maka disimpulkan variabel Disiplin Kerja reliabel untuk digunakan. Sedangkan nilai AVE yang diperoleh adalah 0,743 sehingga data yang digunakan adalah valid.
2. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,931 maka disimpulkan variabel Kepuasan Kerja reliabel untuk digunakan. Sedangkan nilai AVE yang diperoleh adalah 0,731 sehingga data yang digunakan adalah valid.
3. Keterampilan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,934 maka disimpulkan variabel Keterampilan Kerja reliabel untuk digunakan. Sedangkan nilai AVE yang diperoleh adalah 0,740 sehingga data yang digunakan adalah valid.
4. Produktivitas Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,921 maka disimpulkan variabel Produktivitas Kerja reliabel untuk digunakan.

Sedangkan nilai AVE yang diperoleh adalah 0,700 sehingga data yang digunakan adalah valid.

4.2.1.4 Uji Kolinearitas (*Colinearity/Variance Inflation Factor*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan sistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.

Tabel 4.9
Nilai *Colinearity/Variance Inflation Factor*

	VIF		VIF
X1.1	**2.293**	**Y.1**	**2.907**
X1.2	**2.099**	**Y.2**	**2.569**
X1.3	**2.288**	**Y.3**	**2.580**
X1.4	**2.741**	**Y.4**	**2.589**
X1.5	**2.161**	**Y.5**	**2.847**
X2.1	**2.533**	**Z.1**	**2.891**
X2.2	**2.773**	**Z.2**	**2.716**
X2.3	3.223	**Z.3**	**2.497**
X2.4	**2.672**	**Z.4**	**2.576**
X2.5	**2.807**	**Z.5**	**2.442**

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

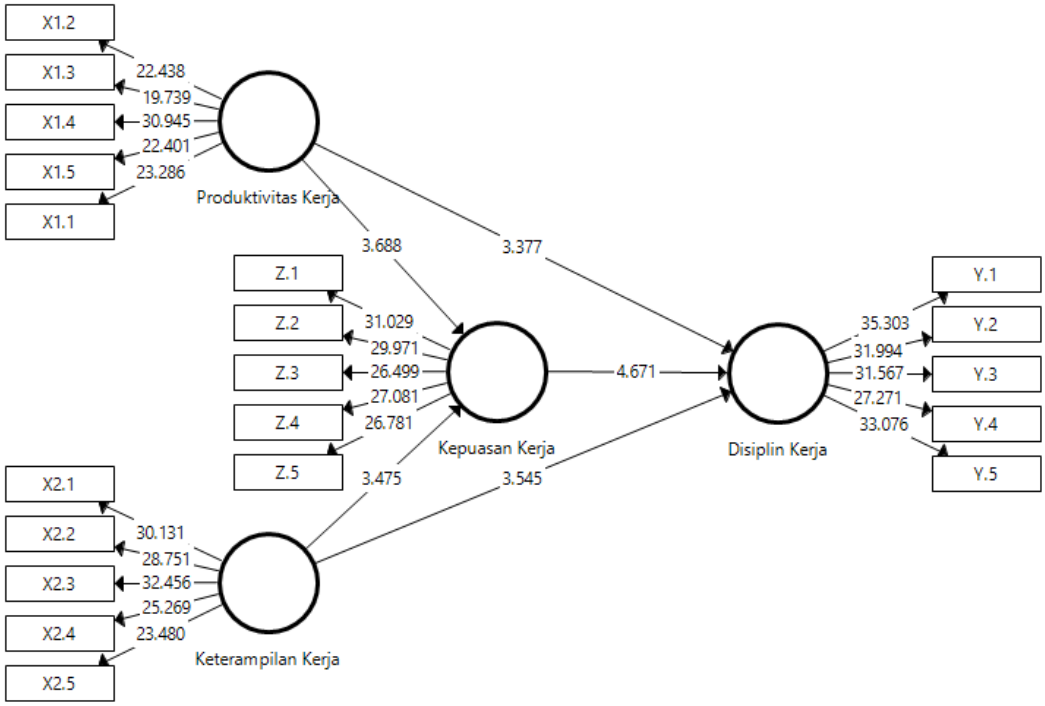
Berdasarkan tabel di atas maka uji kolinearitas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Seluruh nilai VIF variabel Produktivitas Kerja kurang dari 5 (VIF < 5), maka variabel Produktivitas Kerja tidak terjadi masalah kolinearitas.

2. Seluruh nilai VIF variabel Keterampilan Kerja kurang dari 5 (VIF < 5), maka variabel Keterampilan Kerja tidak terjadi masalah kolinearitas.
3. Seluruh nilai VIF variabel Disiplin Kerja kurang dari 5 (VIF < 5), maka variabel Disiplin Kerja tidak terjadi masalah kolinearitas.
4. Seluruh nilai VIF variabel Kepuasan Kerja kurang dari 5 (VIF < 5), maka variabel Kepuasan Kerja tidak terjadi masalah kolinearitas.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua model hipotesis yaitu pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Berikut ini merupakan pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural yang didapatkan pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil *PLS Bootstraping*:



Gambar 4.2 Diagram Bootstrapping
Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

4.2.2.1 Koefisien Determinasi (R2)

Uji *r-square* digunakan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi pada variabel bebas mempengaruhi variasi variabel terikat dalam sebuah *path coefficient.* Berikut merupakan kriteria pengujian *r-square*:

1. Nilai *r-square* sebesar ≤ 0.25 menunjukkan model PLS yang lemah.
2. Nilai *r-square* sebesar > 0.25 – ≤ 0.50 < 0.70 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *r-square* sebesar ≥ 0.70 menunjukkan model PLS yang kuat.

Berikut merupakan hasil pengujian *r-square* pada koefisien determinasi:

Tabel 4.10
Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.710	0.701
Kepuasan Kerja	0.430	0.418

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan pengujian *R-Square* diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,710. Maka berdasarkan uji *R-Square* diketahui bahwa Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja sebesar 71% atau dikategorikan model pengaruh PLS yang kuat sedangkan 29% sisanya tidak termasuk pada variabel yang sedang diteliti.
2. Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,430. Maka berdasarkan uji *R-Square* diketahui bahwa

Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja sebesar 43% atau dikategorikan model pengaruh PLS yang sedang sedangkan 57% sisanya tidak termasuk pada variabel yang sedang diteliti.

4.2.2.2 Effect Size (F2)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen. Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F^2 = 0,02 artinya efek yang dihasilkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah kecil.
2. Jika nilai F^2 = 0,15 artinya efek yang dihasilkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah sedang.
3. Jika nilai F^2 = 0,35 artinya efek yang dihasilkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah besar.

Hasil analisis *F-Square* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Nilai *F-Square*

	Disiplin Kerja	**Kepuasan Kerja**	**Keterampilan Kerja**	**Produktivitas Kerja**
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	**0.332**			
Keterampilan Kerja	0.136	0.114		
Produktivitas Kerja	0.135	0.139		

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian *F-Square* pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *F-Square* 0,135 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang kecil.
2. Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *F-Square* 0,139 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang kecil.
3. Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *F-Square* 0,136 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang kecil.
4. Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *F-Square* 0,114 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang kecil.
5. Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *F-Square* 0,332 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang besar.

4.2.2.3 Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelum dilakukannya pengujian. Tujuannya adalah mencari tahu pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung, berikut ini penjelasan dalam pengambilan kesimpulannya menurut Hair Jr. dkk. (2017):

1. Jika koefisien jalur bernilai positif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika koefisien jalur bernilai negatif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Dalam mengambil kesimpulan, kriteria tingkat signifikan probabilitasnya sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas *P-values* < *Alpha* atau P < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima (pengaruh langsung pada suatu variabel dengan variabel adalah signifikan).
2. Nilai probabilitas *P-values* > *Alpha* atau P > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak (pengaruh langsung pada suatu variabel dengan variabel adalah tidak signifikan).

Berikut ini adalah hasil koefisien jalur (*path coefficient*) dari hasil pengujian pengaruh langsung (*dirrect effect*):

Tabel 4.12
Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.411	0.405	0.088	4.671	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Disiplin Kerja	0.281	0.283	0.079	3.545	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.341	0.356	0.098	3.475	**0.001**
Produktivitas Kerja -> Disiplin Kerja	0.283	0.288	0.084	3.377	**0.001**
Produktivitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.377	0.365	0.102	3.688	**0.000**

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas maka hipotesis pengujian pengaruh langsung disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,283 bernilai positif, maka peningkatan nilai Produktivitas Kerja (X1) akan diikuti peningkatan nilai Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,001 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).
2. Keterampilan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,281 bernilai positif, maka peningkatan nilai Keterampilan Kerja (X2) akan diikuti peningkatan nilai Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).
3. Produktivitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,377 bernilai positif, maka peningkatan nilai Produktivitas Kerja (X1) akan diikuti peningkatan nilai Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
4. Keterampilan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,341 bernilai positif, maka peningkatan nilai Keterampilan Kerja (X2) akan diikuti peningkatan nilai Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,001 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

5. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,411 bernilai positif, maka peningkatan nilai Kepuasan Kerja (Z) akan diikuti peningkatan nilai Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

4.2.2.3 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effects*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langung (melalui variabel intervening), berikut ini penjelasan dalam pengambilan kesimpulannya menurut Hair Jr. dkk. (2017):

1. Jika koefisien jalur bernilai positif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika koefisien jalur bernilai negatif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Dalam mengambil kesimpulan, kriteria tingkat signifikan probabilitasnya sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas *P-value* < *Alpha* atau P < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima (variabel intervening yang berperan memediasi hubungan pada suatu variabel dengan variabel adalah signifikan).
2. Nilai probabilitas *P-value* > *Alpha* atau P > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak (variabel intervening yang berperan memediasi hubungan pada suatu variabel dengan variabel adalah tidak signifikan).

Berikut ini adalah hasil koefisien jalur (*path coefficient*) dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirrect effect*):

Tabel 4.13
Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Keterampilan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.140	0.145	0.054	2.586	**0.010**
Produktivitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.155	0.146	0.048	3.234	**0.001**

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas maka hipotesis pengujian pengaruh langsung disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *path coefficient* 0,155 bernilai positif, maka peningkatan nilai Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan nilai Disiplin Kerja. Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,001 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Keterampilan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *path coefficient* 0,140 bernilai positif, maka peningkatan nilai Keterampilan Kerja melalui Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan nilai Disiplin Kerja. Berdasarkan *P-values* nilainya sebesar 0,010 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

4.2.2.4 *Total Effect*

Total Effect merupakan hasil keseluruhan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari hasil pengujian yang dilakukan pada variabel penelitian. Hasil analisis *total effect* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji *Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.411	0.405	0.088	4.671	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Disiplin Kerja	0.421	0.428	0.081	5.170	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.341	0.356	0.098	3.475	**0.001**
Produktivitas Kerja -> Disiplin Kerja	0.438	0.434	0.089	4.896	**0.000**
Produktivitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.377	0.365	0.102	3.688	**0.000**

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah, 2026)

Berdasarkan hasil analisis *total effect* pada tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi dari pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah 0,000.
2. Nilai signifikansi dari pengaruh Keterampilan Kerja Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah 0,000.
3. Nilai signifikansi dari pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kerja adalah 0,000.

4. Nilai signifikansi dari pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,001.
5. Nilai signifikansi dari pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah 0,000.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *path coefficient* 0,283 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 3,377 > 1,96 dan nilai *P Value* 0,001 < 0,05. Karyawan yang produktif akan sangat menyadari berharganya waktu, semakin seseorang merasakan manfaat dari bekerja maka semakin tinggi pula disiplin yang tertanam dalam diri seseorang itu. Tujuan bekerja secara produktif juga untuk menurunkan stres sehingga beban kerja jadi lebih terkendali dan mental karyawan lebih stabil untuk tetap disiplin mengikuti aturan di kantor.

Menurut (Soekidjo, 2020) disiplin kerja itu dipengaruhi oleh ketepatan waktu dalam bekerja, dapat menggunakan peralatan yang difasilitasi secara baik, bertanggung jawab dengan pekerjaannya, serta mengikuti aturan yang dimiliki sebuah organisasi. Karyawan yang produktif dalam bekerja dapat memenuhi tujuan disiplin dengan menumbuhkan sikap pengendalian yang baik, mengelola pekerjaan secara optimal serta memiliki kinerja yang selaras dengan sebuah organisasi (Subyantoro, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Syiva dkk., 2023), (Apandi dkk., 2025), (Mudiansyah dkk.,

2025), (Marhadi & Hardiawati, 2025), dan (Muchdi dkk., 2026) yang meneliti pengaruh produktivitas kerja terhadap disiplin kerja.

4.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *patch coefficient* sebesar 0,281 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 3,545 > 1,96 dan nilai *P Value* 0,000 < 0,05. Keterampilan kerja mendorong seseorang untuk dapat lebih disiplin dengan pekerjaannya. Semakin karyawan memiliki keterampilan yang baik, semakin dirinya mampu memahami standar yang harus dicapai sebagai seorang karyawan yang profesional.

Menurut (Rivai, 2020) keterampilan kerja merupakan kemampuan teknis maupun non teknis yang harus dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai prosedur. Untuk itulah mengapa keterampilan sangat diperlukan dalam bekerja, selain menghasilkan output yang baik ternyata dengan memiliki keterampilan artinya seseorang menguasai pekerjaannya sehingga tingkat profesionalisme karyawan juga ikut meningkat. Kesadaran untuk meningkatkan keterampilan kerja mendorong karyawan jadi lebih mandiri dan membentuk sikap yang adaptif dalam menghadappi perubahan dunia pekerjaan yang lebih modern (Tromer, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Desiyani dkk., 2025), (Dewi dkk., 2023), (Antatur, 2024), (Maydo & Suhermin, 2022), dan (Indra, 2024) yang meneliti pengaruh keterampilan kerja terhadap disiplin kerja.

4.3.3 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *patch coefficient* sebesar 0,377 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 3,688 > 1,96 dan nilai *P Value* 0,000 < 0,05. Produktivitas yang ditunjukkan karyawan merupakan sumber kepuasan kerja karena dengan karyawan menuntaskan target yang harus dilakukan maka seseorang dapat merasakan keberhasilannya melalui tantangan pekerjaan dan mendapatkan pengakuan atas produktivitasnya selama bekerja.

Menurut (Hidayat, 2022) karyawan yang merasa produktif dalam melakukan pekerjaan secara optimal akan berusaha menyesuaikan diri terhadap target perusahaan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan saat mampu menuntaskan segala tuntutan pekerjaan. Karyawan yang aktif dan memiliki kemampuan produktif yang baik tidak akan menunda tugas yang harus dikerjakannya walaupun dengan sumber daya yang disediakan itu terbatas atau waktu pengerjaannya masih panjang karena dirinya sudah terbiasa puas dengan hasil kerja yang berkualitas tanpa mengurangi sedikitpun kemampuannya (Hasibuan, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Anggoro dkk., 2022), (Hasibuan dkk., 2024), (Effendi & Santoso, 2025), (Andrian, 2025), dan (Anggraini, 2025) yang meneliti pengaruh produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *patch*

coefficient sebesar 0,341 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 3,471 > 1,96 dan nilai *P Value* 0,001 < 0,05. Keterampilan kerja menentukan seberapa besar kendali yang dimiliki seseorang atas pekerjaannya, semakin karyawan merasa terampil dalam bekerja maka semakin tinggi rasa percaya dirinya.

Menurut (Wibowo, 2020) keterampilan secara psikologis mampu membuat ketenangan serta kebahagiaan sehingga seorang karyawan bisa menghilangkan perasaan bingung atau takut salah yang sering dialami oleh karyawan yang kurang terampil. Untuk itu keterampilan harus terus ditingkatkan agar memungkinkan tercapainya kondisi dimana dirinya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Keterampilan membuat pekerjaan yang dilihat sulit menjadi lebih mudah dan cepat diselesaikan, manfaatnya yaitu karyawan dapat memiliki banyak waktu untuk beristirahat dan mengumpulkan kembali semangat untuk bekerja di hari berikutnya. Atasan akan memberikan apresiasi yang membuat suasana hati karyawan terasa bahagia ketika mereka dinilai terampil dan tanpa perlu diawasi karena telah dipercaya untuk menangani pekerjaan yang berat (Setyanti dkk., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Mahayasa & Wardani, 2022), (Hasyim dkk., 2024), (Pebrianti, 2023), (Soesanto & Rachmawati, 2026), dan (Rahmawati, 2026) yang meneliti pengaruh keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *patch coefficient* sebesar 0,411 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 4,671 > 1,96 dan

nilai *P Value* 0,000 < 0,05. Karyawan yang puas dengan posisi pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional kuat terhadap instansi, aturan yang ada tidak lagi menjadi beban bagi karyawan, melainkan sebagai standar yang harus dijaga demi kesuksesan bersama.

Menurut pandangan John Adams dalam (Sastroatmodjo dkk., 2025) karyawan selalu membandingkan antara apa yang mereka berikan dengan apa yang akan mereka terima. Jika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi misalnya dengan gaji yang dirasa cukup besar dan perlakuan yang baik di lingkungan kerja, maka mereka akan senantiasa menjaga disiplin terkait aturan dan waktu bekerja sebagai bentuk keseimbangan atas keadilan yang mereka terima. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas sering kali memiliki keinginan melanggar aturan sebagai bentuk protes atas ketidaksetaraan yang mereka peroleh (*Equity Theory*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Julianty & Hasan, 2026), (Ramdhani dkk., 2025), (Syahaical & Achmad, 2025), (Putri dkk., 2023), dan (Sinta dkk., 2024) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

4.3.6 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *patch coefficient* sebesar 0,155 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 3,234 > 1,96 dan nilai *P Value* 0,001 < 0,05. Produktivitas tinggi yang diperkuat dengan kepuasan kerja pada karyawan ternyata mampu menghasilkan kebiasaan disiplin yang baik dalam bekerja.

Menurut Victor Vroom dalam (Hutahayan, 2024) pada teori harapan dinyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bertindak bergantung pada keyakinan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja sehingga hal tersebut akan membuahkan imbalan yang bernilai. Artinya karyawan senantiasa akan mengikuti aturan apabila hasil pekerjaannya yang produktif itu dapat diapresiasi dengan baik oleh suatu instansi, misalnya dengan memberikan gaji yang kompetitif agar karyawan merasa dihargai atau didukung penuh dengan fasilitas kerja yang memadai untuk tetap bekerja secara produktif. Namun jika produktivitas yang tinggi tidak menghasilkan kepuasan kerja maka karyawan akan merasa usahanya sia-sia dan akhirnya mulai melanggar disiplin, sehingga kepuasan sangat berperan dalam memberikan keyakinan atau kepastian bahwa karyawan yang disiplin akan menerima hasil yang sepadan atas kerja kerasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Adillah, 2024), (Dafit dkk., 2021), (Andrian, 2025), (Setyanti dkk., 2022), dan (Awwali dkk., 2024) yang meneliti pengaruh produktivitas kerja dengan kepuasan dan disiplin kerja.

4.3.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan dengan hasil pengujian nilai *patch coefficient* sebesar 0,140 diikuti dengan nilai t-hitung sebesar 2,586> 1,96 dan nilai *P Value* 0,010 < 0,05. Memiliki keterampilan tinggi membuat karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna. Namun, kemampuan ini baru akan memicu disiplin jika hasil kerja tersebut

mendatangkan kepuasan terhadap karyawan. Artinya, jika Anda terampil dalam bekerja sehingga Anda akan merasa bangga terhadap hasil kerja dan Anda pun akan berusaha disiplin menjaga standar kerja agar reputasi tidak menurun.

Menurut (Sharma, 2021) keterampilan dapat mengurangi frustasi kerja, pekerja yang terampil itu akan jauh lebih baik dalam mengontrol tingkat stres karena memiliki kemampuan menyelesaikan tugas. Stres ini menurunkan kepuasan dan memicu perilaku tidak disiplin seperti sering bolos atau menunda kerja. Tentu saja kepuasan berperan untuk membuat keterampilan tetap terjaga baik sehingga disaat itulah seseorang yang puas dan tidak merasa terktean akan menjadi lebih disiplin mengikuti aturan tempatnya bekerja karena lingkungan kerja akan terasa menyenangkan bagi mereka. Selain itu *self-determination* pada karyawan membuat mereka diakui dan merasa puas, disiplin tidak dipandang sebagai batasan ketat namun merupakan rasa puas setelah dapat mengaktualisasikan diri melalui keterampilan yang dimiliki (Trommer, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Setyanti dkk., 2022), (Hasyim dkk., 2024), (Indrawati & Idris, 2022), (Syahaical & Achmad, 2025), dan (Khairina dkk., 2025) yang meneliti pengaruh keterampilan kerja dengan kepuasan dan disiplin kerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
2. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
3. Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
4. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
6. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
7. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

5.2 Saran

1. Agar terus menjadi instansi pendidikan tinggi yang maju SDM-nya, disarankan agar pimpinan Politeknik Pariwisata Negeri Medan terus memupuk semangat kerja agar karyawan dapat terus menunjukkan produktivitas kerjanya, hal ini terlihat keberhasilan dan kesuksesan tenaga didik dan ahli dalam mencetak sarjana-sarjana muda yang terampil untuk bekerja.
2. Disarankan agar pimpinan Politeknik Pariwisata Negeri Medan terus mengembangkan keterampilan karyawan agar semakin profesional dalam bekerja, hal ini dapat dilakukan dengan terus bersinergi dan memberikan edukasi mengenai pengembangan karir.
3. Disarankan agar pimpinan Politeknik Pariwisata Negeri Medan terus berpartisipasi menegakkan kedisiplinan untuk seluruh karyawan agar dapat mencerminkan nilai-nilai disiplin terhadap mahasiswa di lingkungan kampus.
4. Disarankan agar pimpinan Politeknik Pariwisata Negeri Medan terus menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kompensasi yang diberikan agar semangat kerja dan performa karyawan dapat seimbang dan terus bertumbuh.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terfokus dalam menguji "**Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik**

Pariwisata Negeri Medan", hal-hal lain di luar penelitian tidak termasuk dalam pengujian, termasuk variabel-variabel lain diluar penelitian.

2. Waktu penelitian terbatas dikarenakan penulis sedang berusaha mengejar kalender akademik agar lulus tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Adillah, S. (2024). Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melaui Kepuasan Kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, *3*(1), 84-102.

Andrian, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Science Education and Management Business*, *4*(3), 545-555.

Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, *8*(3), 402-415.

Anggraini, N. (2025). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Digital*, *3*(2), 199-215.

Antatur, A. P., Violinda, Q., & Darmaputra, F. (2024). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value Management Research*, *1*(1), 25-34.

Apandi, N. A., Recky, R., Siddiq, A. M., Nazaruddin, N., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Pelatihan Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Produksi Di Industri Boneka Obralanstore. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, *13*(1), 80-89.

Arief Subyantoro, & Suwarto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. GoogleBooks.

Aziri, B. (2020). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice, 12(3), 37–47.

Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *7*(2), 166-173.

Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan

Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, *18*(2), 88-99.

Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *17*(1), 126-144.

Dewi, S. R., Sandhi, N., & Gentari, R. E. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *6*(1), 357-365.

Effendi, R. R., & Santoso, J. B. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Manajemen STEI*, *11*(1), 97-119.

Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing.

Gozali. (2020). Definisi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2020). Behavior in Organizations (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Handayani, L., & Susanto, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan pada Sektor Pelayanan Publik. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(4), 231–240.

Hasibuan, F. A., Ardiani, W., & Putra, R. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Berjaya Group. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(1), 854-868.

Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasyim, M. I., Mallongi, S., & Plyriadi, A. (2024). Pengaruh Keterampilan kerja, Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, peternakan Dan Perkebunan Kota Palopo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(6), 544-558.

Hendrayani. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau.

Hidayat, F. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 45–53.

Hidayat, F. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen.

Hidayat, T., & Pratama, F. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Disiplin dan Produktivitas Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri. Jurnal Administrasi Pendidikan, 8(2), 98–110.

Hutahayan, B. (2024). *Perilaku Organisasi Untuk Bisnis Berkelanjutan.* Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Indra, A. (2024). Pengaruh Faktor Keterampilan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kab. Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 4*(1), 1-11.

Indrawati, I. R., & Idris, M. (2022). Peran Keterampilan Teknis dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 2*(2), 159-167.

Julianty, S. N., & Hasan, D. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Master Sentosa Cemerlang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 13719-13725.

Khairina, V., Pramesthi, R. A., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMP Negeri 1 Dan 2 Mangaran Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 4*(6), 1260-1281.

Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. Jurnal Manajemen Bisnis.

Mahayasa, I. G. A., & Wardani, N. K. A. D. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, *3*(2), 115-127.

Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marhadi, M. Q. A., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *4*(1), 948-965.

Maydo, B. F., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *11*(8).

Muchdi, F., Sari, S. Y., & Pondrinal, M. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Padang Panjang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *5*(1), 2413-2422.

Mudiansyah, P., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra: Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, *4*(1), 29-40.

Pebrianti, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan. *Cakrawala Management Business Journal*, *6*(1), 46-60.

Putri, A., & Santoso, D. (2023). “Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Kinerja.” Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Humaniora, 5(1), 23–31.

Putri, A. B., Maftuhah, R. A., & Rafsanjani, H. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at BPRS Bhakti Sumekar Sumenep: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, *7*(2), 177-197.

Rahmawati, & Ita. (2020). Faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombong). Universitas KH.A Wahab Hasbullah.

Rahmawati, D. (2026). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Samudera Logistics Services. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *4*(1), 6189-6194.

Rahmawati, D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 8(2), 115–126.

Rahmawati, D., & Hidayat, R. (2022). "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(2), 45–54.

Ramdhani, D., Martowinangun, K., Alfiansyah, M., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2025). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3571-3576.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Depok: Rajawali Pers.

Saeed, R., Lodhi, R. N., & Anjum, M. J. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: Evidence from Service Sector. International Journal of Human Resource Studies, 11(1), 45–59. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18125

Sastroatmodjo, S., Novialumi, A., Patimah, P., & Hardana, A. (2025). *Manajemen Kompensasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia.* Banyumas: CV Eureka Media Aksara.

Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(S1), 17-24.

Sharma, R., & Taneja, M. (2021). Digital Competence and Work Skills in the Post-Pandemic Era: A Review of Factors Influencing Employee Skill

Development. Journal of Management and Development Studies, 39(4), 245–259. https://doi.org/10.1108/JMDS-2021-045

Sinta, S. E., Iswati, I., Aisyah, S., & Fitriyasari, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen*, *2*(3), 530-548.

Soekidjo, N. (2020). Konsep Dasar Disiplin Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Soesanto, D. R., & Rachmawati, A. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tangerang Modernland, Kota Tangerang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 7699-7705.

Suharti, L., & Sulistyo, B. (2021). Enhancing Employee Skills in the Digital Era: The Role of Training and Work Environment. International Journal of Human Resource Studies, 11(2), 75–89. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18423

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt X Jakarta Pusat. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(1), 50-68.

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, *2*(1), 43-60.

Trommer, L., Schaeper, H., & Fabian, G. (2021). Measuring requirements for knowledge work: Development and validation of the KWReq-instrument. Journal for Labour Market Research, 55(2), 1–20. https://doi.org/10.1186/s12651-021-00303-2

Wibowo. (2020). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(3), 87–99.

Wulandari, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan Indonesia, 6(1), 77–85.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul. "**Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan**", maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantupenelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti,

Bayu
(2205160374)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju : (5 Poin)

S : Setuju : (4 Poin)

KS : Kurang Setuju : (3 Poin)

TS : Tidak Setuju : (2 Poin)

STS : Sangat Tidak Setuju : (1 Poin)

PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu					
2.	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja					
3.	Saya membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan					
4.	Saya menghindari kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya bersedia bekerja lebih keras ketika diperlukan					

KETERAMPILAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mahir dalam menggunakan perangkat lunak yang diperlukan untuk menyelesaiakan pekerjaan					
2.	Saya dapat berkomunikasi efektif dengan tim					
3.	Saya mampu memecahkan masalah kompleks di tempat kerja					
4.	Saya terus belajar keterampilan baru untuk meningkatkan performa					
5.	Saya percaya diri dalam menangani tugas-tugas yang menantang					

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya puas dengan gaji yang diterima					
2.	Saya merasa kompensasi tersebut sudah adil					
3.	Saya senang dengan tunjangan yang diberikan perusahaan					
4.	Gaji Saya sudah memenuhi kebutuhan hidup					
5.	Saya tidak keberatan dengan struktur gaji di Kampus ini					

DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor					
2.	Saya mematuhi semua peraturan perusahaan					
3.	Saya menghindari perilaku yang dapat menimbulkan merugikan					
4.	Saya melaporkan pelanggaran aturan jika melihatnya					
5.	Saya berkomitmen untuk menjaga standar etika kerja					

Keterangan:

Indikator Produktivitas Kerja:

6. Kualitas hasil kerja
7. Kuantitas hasil kerja
8. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
9. Kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien
10. Pencapaian target yang ditetapkan

Indikator Keterampilan Kerja:

6. Penguasaan terhadap prosedur kerja
7. Kemampuan menggunakan peralatan/teknologi kerja
8. Kemampuan memecahkan masalah dalam pekerjaan
9. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan
10. Kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas

Indikator Kepuasan Kerja:

6. Gaji/upah
7. Kondisi kerja
8. Rekan kerja
9. Atasan/pimpinan
10. Kesempatan pengembangan karier

Indikator Disiplin kerja:

6. Kehadiran tepat waktu
7. Ketaatan terhadap jam kerja dan aturan lembur
8. Kepatuhan pada aturan dan prosedur kerja
9. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
10. Kedisiplinan dalam penggunaan fasilitas kerja

ANGKET KUESIONER

No.	(X1) Keterampilan Teknis					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	2	2	2	3	4	13
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	4	4	19
5	3	4	3	3	3	16
6	3	3	3	4	4	17
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	2	17
12	4	3	4	4	3	18
13	3	3	2	3	3	14
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	4	16
17	5	4	4	4	4	21
18	5	4	4	4	4	21
19	3	5	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	18
21	4	5	4	5	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	3	5	5	4	4	21
26	3	3	4	5	5	20
27	4	5	5	4	4	22
28	5	4	5	4	4	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	4	4	3	5	21
31	3	5	3	3	4	18
32	4	4	3	3	3	17
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4	20

39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	5	5	24
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	4	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	3	3	4	18
45	4	4	4	4	5	21
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	4	4	4	22
49	3	4	3	3	3	16
50	4	4	3	3	3	17
51	4	4	4	4	5	21
52	4	5	5	4	4	22
53	4	4	4	4	4	20
54	4	3	4	4	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	5	4	22
57	4	4	5	4	4	21
58	5	4	5	4	4	22
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	5	4	5	22
61	5	4	4	4	4	21
62	5	4	4	5	4	22
63	3	4	4	4	4	19
64	3	4	4	3	4	18
65	3	3	4	3	3	16
66	5	5	5	5	4	24
67	4	5	5	5	4	23
68	5	4	5	5	5	24
69	5	5	5	5	4	24
70	3	3	3	3	3	15
71	3	3	4	3	3	16
72	4	5	4	4	4	21
73	5	5	4	5	5	24
74	4	4	3	4	4	19
75	4	3	4	3	4	18
76	3	3	3	3	3	15
77	4	5	4	3	4	20
78	3	4	3	3	3	16
79	3	3	3	3	3	15
80	3	3	3	3	3	15
81	4	4	4	4	4	20

82	5	5	4	4	5	23
83	5	4	5	4	4	22
84	5	5	3	5	5	23
85	5	5	5	4	4	23
86	5	5	5	4	4	23
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	4	4	4	4	4	20
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	4	5	4	21
93	5	5	5	4	4	23
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	5	5	25
97	3	3	3	3	3	15
98	5	4	3	3	3	18
99	4	4	4	4	4	20
100	4	3	4	4	4	19

No.	**(X2) Keterampilan Sosial**					**X2**
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	
1	2	3	2	2	2	11
2	3	2	3	3	2	13
3	3	3	2	3	2	13
4	2	2	2	2	2	10
5	3	3	4	3	3	16
6	3	3	3	4	4	17
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	4	5	24
11	3	4	4	3	4	18
12	3	3	3	3	3	15
13	2	3	2	3	3	13
14	3	4	4	3	3	17
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	5	5	23
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	4	5	5	22
20	4	4	3	4	4	19

21	4	5	4	4	5	22
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	5	5	22
24	4	4	4	4	3	19
25	5	5	4	5	4	23
26	4	3	4	5	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	4	4	22
29	5	4	4	4	5	22
30	4	4	4	5	5	22
31	4	4	5	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	3	4	16
35	4	3	3	3	3	16
36	4	3	3	3	3	16
37	3	4	3	3	3	16
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	5	5	24
40	5	4	5	4	4	22
41	3	3	3	3	3	15
42	3	4	4	3	3	17
43	3	3	3	4	4	17
44	4	3	3	3	4	17
45	4	4	3	4	4	19
46	3	5	4	4	4	20
47	4	5	4	4	4	21
48	4	5	4	4	5	22
49	5	5	5	5	5	25
50	3	3	3	4	4	17
51	3	3	4	5	4	19
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	5	21
54	4	4	4	5	4	21
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	4	4	4	20
58	5	4	4	4	4	21
59	4	3	3	3	4	17
60	4	4	4	4	4	20
61	4	5	4	4	4	21
62	4	5	4	4	4	21
63	4	5	5	4	4	22

64	4	4	3	3	3	17
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	5	5	25
69	4	4	4	4	4	20
70	3	3	3	3	3	15
71	4	4	4	3	2	17
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	4	5	24
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	3	4	19
76	3	3	4	3	4	17
77	3	3	3	3	4	16
78	3	3	3	3	3	15
79	3	3	3	3	3	15
80	3	3	4	3	4	17
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	3	5	5	21
83	5	4	4	4	4	21
84	4	4	4	4	3	19
85	5	5	5	5	4	24
86	5	5	5	5	5	25
87	5	4	4	4	5	22
88	5	5	5	5	5	25
89	4	4	4	5	5	22
90	5	5	5	5	5	25
91	5	4	4	5	5	23
92	5	4	4	4	4	21
93	5	3	4	3	3	18
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	4	5	24
97	3	3	3	3	3	15
98	3	3	3	4	3	16
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20

No.	(Z) Digitalisasi					Z
	Z.1	**Z.2**	**Z.3**	**Z.4**	**Z.5**	
1	4	4	3	4	4	19
2	3	3	4	3	3	16
3	3	3	4	3	3	16
4	4	3	4	4	4	19
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	4	19
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	4	4	3	18
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	3	4	19
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	5	21
20	4	4	4	4	3	19
21	5	5	5	5	5	25
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	5	4	22
26	4	5	4	5	4	22
27	5	4	4	5	5	23
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	5	5	23
31	5	5	5	4	4	23
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	5	5	23
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	3	4	3	18
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	5	5	24
40	4	5	5	4	4	22
41	4	4	4	4	3	19

42	3	3	3	4	3	16
43	4	3	4	3	3	17
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	4	4	4	21
46	4	4	4	4	3	19
47	4	4	4	3	3	18
48	4	4	4	3	4	19
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	5	4	4	21
52	5	4	5	4	4	22
53	3	4	3	3	4	17
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	5	21
59	4	3	4	4	4	19
60	4	4	4	5	5	22
61	4	4	5	5	5	23
62	4	4	3	5	5	21
63	4	4	4	4	5	21
64	4	4	3	4	3	18
65	4	4	4	4	4	20
66	3	4	4	4	4	19
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	5	5	25
69	4	5	4	5	4	22
70	4	3	3	3	3	16
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	4	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	3	3	3	3	4	16
76	4	5	4	4	5	22
77	3	3	3	3	3	15
78	4	4	3	3	3	17
79	3	4	4	3	3	17
80	3	4	4	3	4	18
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	4	4	23
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	5	25

85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	4	4	4	4	5	21
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	4	4	4	22
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	5	4	21
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	5	4	24
97	3	3	3	3	3	15
98	3	3	3	3	3	15
99	3	4	4	4	4	19
100	3	4	4	4	4	19

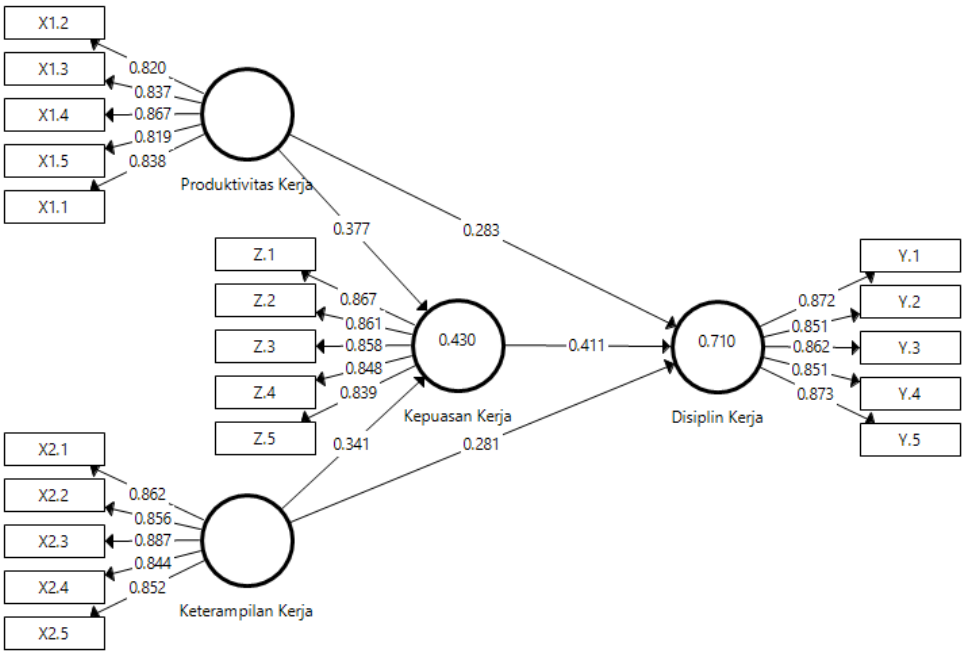
No.	**(Y) Prestasi Kerja**					Y
	Y.1	**Y.2**	**Y.3**	**Y.4**	**Y.5**	
1	4	3	3	4	3	17
2	3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	3	16
5	3	3	4	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	3	5	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	5	24
11	3	4	4	4	4	19
12	3	3	4	4	4	18
13	3	3	3	3	4	16
14	3	4	3	3	3	16
15	3	3	3	3	4	16
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	4	23
20	4	3	4	4	4	19
21	4	4	5	5	5	23
22	4	3	4	4	4	19
23	5	4	4	5	5	23

24	4	5	4	4	5	22
25	4	5	5	4	5	23
26	4	5	4	4	4	21
27	4	5	5	5	4	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	5	4	22
31	5	5	5	4	4	23
32	5	4	4	4	5	22
33	4	4	5	5	5	23
34	4	5	5	5	5	24
35	4	5	5	4	4	22
36	4	5	5	5	5	24
37	3	4	4	3	3	17
38	4	4	5	5	5	23
39	5	5	5	4	5	24
40	5	4	5	4	5	23
41	3	3	5	5	4	20
42	3	3	4	3	3	16
43	3	4	3	4	3	17
44	4	5	4	4	5	22
45	5	5	5	5	5	25
46	5	4	4	4	4	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	5	23
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	3	4	4	3	4	18
54	5	4	5	4	5	23
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	4	5	24
57	5	5	5	4	5	24
58	5	4	4	4	5	22
59	4	4	4	4	3	19
60	5	4	5	4	4	22
61	4	4	5	4	4	21
62	4	5	5	5	4	23
63	5	5	5	5	4	24
64	3	3	3	3	3	15
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25

67	5	5	4	5	5	24
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	3	19
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	4	4	23
73	5	5	5	5	5	25
74	5	4	5	4	5	23
75	4	4	3	4	4	19
76	4	4	5	4	5	22
77	3	3	4	4	4	18
78	3	4	4	3	3	17
79	3	4	3	3	3	16
80	3	4	4	4	4	19
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	4	4	4	5	5	22
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	4	5	5	22
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	5	5	25
97	3	3	3	3	3	15
98	4	4	3	3	3	17
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20

HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

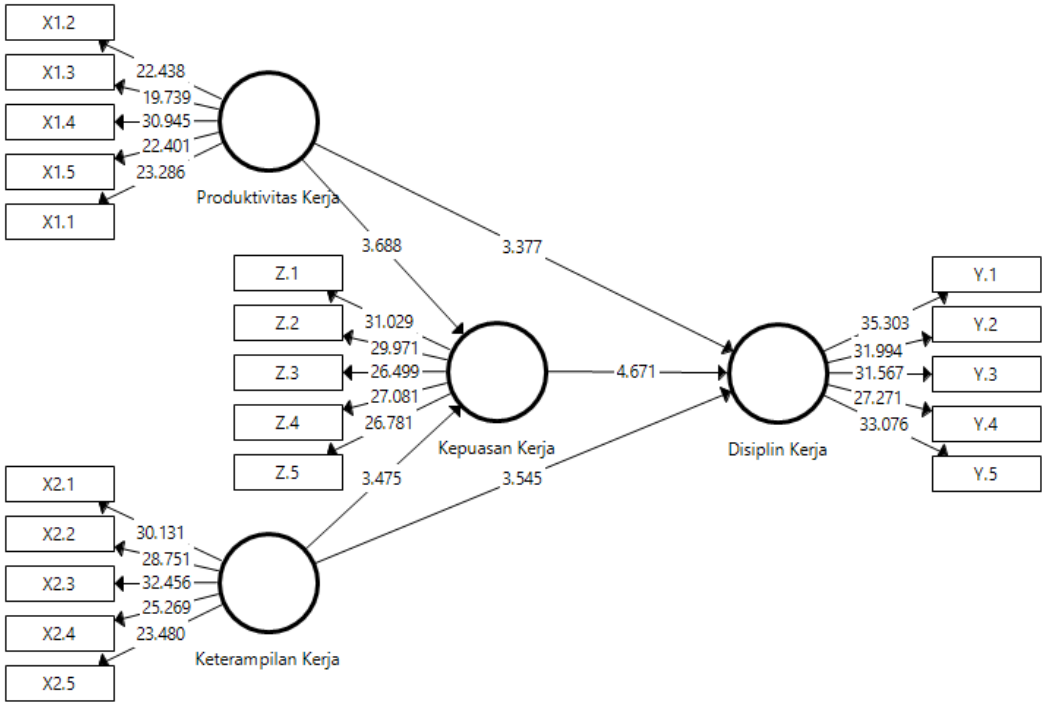
	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Keterampilan Kerja	Produktivitas Kerja
X1.2				**0.820**
X1.3				**0.837**
X1.4				**0.867**
X1.5				**0.819**
X2.1			**0.862**	
X2.2			**0.856**	
X2.3			**0.887**	
X2.4			**0.844**	
X2.5			**0.852**	
Y.1	**0.872**			
Y.2	**0.851**			
Y.3	**0.862**			
Y.4	**0.851**			
Y.5	**0.873**			
Z.1		**0.867**		
Z.2		**0.861**		
Z.3		**0.858**		
Z.4		**0.848**		
Z.5		**0.839**		
X1.1				**0.838**



	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Keterampilan Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	**0.820**			
Keterampilan Kerja	**0.776**	**0.646**		
Produktivitas Kerja	**0.794**	**0.668**	**0.731**	

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	**0.913**	**0.914**	**0.935**	**0.743**
Kepuasan Kerja	**0.908**	**0.908**	**0.931**	**0.731**
Keterampilan Kerja	**0.912**	**0.915**	**0.934**	**0.740**
Produktivitas Kerja	**0.893**	**0.893**	**0.921**	**0.700**

	VIF		VIF
X1.1	**2.293**	**Y.1**	**2.907**
X1.2	**2.099**	**Y.2**	**2.569**
X1.3	**2.288**	**Y.3**	**2.580**
X1.4	**2.741**	**Y.4**	**2.589**
X1.5	**2.161**	**Y.5**	**2.847**
X2.1	**2.533**	**Z.1**	**2.891**
X2.2	**2.773**	**Z.2**	**2.716**
X2.3	3.223	**Z.3**	**2.497**
X2.4	**2.672**	**Z.4**	**2.576**
X2.5	**2.807**	**Z.5**	**2.442**



	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.710	0.701
Kepuasan Kerja	0.430	0.418

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Keterampilan Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	**0.332**			
Keterampilan Kerja	0.136	0.114		
Produktivitas Kerja	0.135	0.139		

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.411	0.405	0.088	4.671	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Disiplin Kerja	0.281	0.283	0.079	3.545	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.341	0.356	0.098	3.475	**0.001**
Produktivitas Kerja -> Disiplin Kerja	0.283	0.288	0.084	3.377	**0.001**
Produktivitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.377	0.365	0.102	3.688	**0.000**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Keterampilan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.140	0.145	0.054	2.586	**0.010**
Produktivitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.155	0.146	0.048	3.234	**0.001**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.411	0.405	0.088	4.671	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Disiplin Kerja	0.421	0.428	0.081	5.170	**0.000**
Keterampilan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.341	0.356	0.098	3.475	**0.001**
Produktivitas Kerja -> Disiplin Kerja	0.438	0.434	0.089	4.896	**0.000**
Produktivitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.377	0.365	0.102	3.688	**0.000**

PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5040/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/5/2025

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Bayu
NPM	:	2205160374
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)

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

Identifikasi Masalah : **Disiplin Kerja, Ketrampilan Teknis, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Ketrampilan Kerja**

Rencana Judul :
1. Pengaruh Disiplin Kerja, Ketrampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan produktifitas,
2. Pengaruh Ketrampilan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Pengaruh Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Dan Ketrampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Politeknik Pariwisata Medan (Polmed) poltekpar mdn

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

Hormat Saya
Pemohon

(Bayu)

Lembaran ini d... ...takan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5040/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/5/2025

Nama Mahasiswa	: Bayu
NPM	: 2205160374
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul	: 21/5/2025
Nama Dosen Pembimbing*)	: Dody Alden Chandra, SE, MM
Judul Disetujui**)	: Pengaruh produktifitas kerja, keterampilan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada poltekpar Medan

Medan, ...

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

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 umsumedan umsumedan umsumedan

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 1876 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

am Studi : Manajemen
Tanggal :

n ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

: Bayu
M : 2205160374
ster : VI (Enam)
am Studi : Manajemen
Proposal / Skripsi : Pengaruh Produktifitas Kerja, Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Poltekpar Negeri Medan

Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE.,MM

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. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal **17 Juni 2026** Revisi Judul.....

alamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Dzulhijjah 1446 H
17 Juni 2025 M

Dekan

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

busan :
1. Pertinggal.

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 umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 1876/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 21 Dzulhijjah 1446 H
17 Juni 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
POLITEKNIK PARIWISATA NEGERI MEDAN
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 : Bayu
Npm : 2205160374
Jurusan : Manajemen
Semester : VI (Enam)
Judul : Pengaruh Produktifitas Kerja, Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Poltekpar Negeri Medan

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

KEMENTERIAN PARIWISATA REPUBLIK INDONESIA
POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN
Jalan Rumah Sakit Haji Nomor 12 , Medan 20371
Telepon (061) 6632182 ; Faksimile (061) 6620311
Website :http://www.poltekparmedan.ac.id/email : info@poltekparmedan.ac.id

Nomor : B/SD/254/KK.01.04/PTP.4/2025 3 Oktober 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3
Medan

Dengan hormat, menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor: 1876/II.3-AU/UMSU-05/F/2025, tanggal 17 Juni 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan, maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Politeknik Pariwisata Medan mengizinkan mahasiswa sebagai berikut

nama	: Bayu
NPM	: 2205160374
Jurusan	: Manajemen
semester	: VI (Enam)
judul	: Pengaruh Produktifitas Kerja, Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Poltekpar Negeri Medan.

Untuk melakukan Riset dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak mengganggu aktivitas kegiatan jam kerja.
2. Mengikuti peraturan yang berlaku di Politeknik Pariwisata Medan.
3. Memberikan laporan hasil penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Direktur Politeknik Pariwisata Medan,

BerAKHLAK

Ngatemin

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

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 umsumedan umsumedan umsumedan

: 1617/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
: -
: **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 Syawal 1447 H
13 April 2026 M

Yth.
/ Ibu Pimpinan
knik pariwisata negeri Medan

at

mu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

n Mahasiswa tersebut adalah :

	: Bayu
	: 2205160374
ster	**: VIII (Delapan)**
n	**: Manajemen**
Skripsi	**: Pengaruh produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada politeknik pariwisata negeri Medan.**

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

alamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

busan :
Pertinggal

KEMENTERIAN PARIWISATA REPUBLIK INDONESIA
POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN
Jalan Rumah Sakit Haji Nomor 12 , Medan 20371
Telepon (061) 6632182 ; Faksimile (061) 6620311
Website :http://www.poltekparmedan.ac.id / email : info@poltekparmedan.ac.id

Nomor : B/SD/119/KK.01.04/PTP.4/2026 14 April 2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pelaksanaan Penelitian

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
Medan

Dengan hormat kami sampaikan, berdasarkan surat Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor: 1617/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 tanggal 13 April 2026 perihal Menyelesaikan Riset, maka dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

nama	: Bayu
NPM	: 2205160374
semester	: VIII (Delapan)
jurusan	: Manajemen
judul skripsi	: Pengaruh produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Politeknik Pariwisata Medan.

telah selesai melaksanakan riset di Politeknik Pariwisata Medan pada tanggal 1 Maret 2026 dengan judul Pengaruh produktivitas kerja dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Politeknik Pariwisata Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plh. Direktur Politeknik Pariwisata Medan
Wakil Direktur I,

Dr. Dewi Yanti, S.Kom., M.Kom.
NIP. 198603162009122002

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

ama Mahasiswa : Bayu
PM : 2205160374
osen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M.
rogram Studi : Manajemen
onsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
dul Penelitian : Pengaruh Produktivitas Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Politeknik Pariwisata Negeri Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Penjelasan lebih detail terkait dengan latar belakang - Penguatan Identifikasi masalah - Rumusan masalah harus detail & didukung teori & data.	1/8 2025	
Bab 2	- Teori utama harus jelas dan kuat dalam membangun model - Penelitian terdahulu harus kuat & mendukung hipotesis	10/8 2025	
Bab 3	- Metodologi kuantitatif harus dipahami - Metode Sampling & kriteria pemilihan sample - kuisioner penelitian harus semua didukung referensi	1/9 2025	
Daftar Pustaka	- Minimal Tahun 2020 - Penggunaan Mendeley	1/10 2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Sudah diuji & OK !	10/10 2025	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC. Seminar proposal	30/10 2025	

Medan, Oktober 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 27 Nopember 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	**: Bayu**
Konsentrasi	**: MSDM**
N .P.M.	**: 2205160374**
Tempat / Tgl.Lahir	**: SEI ROTAN**
Alamat Rumah	**: DUSUN XII DESA SEI ROTAN**
Judul Proposal	**: Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Politteknik Pariwisata Negeri Medan**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	—
Bab I	Beri kelengkapan latar belakang
Bab II	.....
Bab III	masukkan teori² kesini
Lainnya	Tools diperbaiki..
Kesimpulan	☐ *Lulus* ☐ *Tidak Lulus*

Medan,*Kamis, 27 Nopember 2025*

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

Pembanding

Assoc. Prof.Sri Fitri Wahyuni S.E, M.Si

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Kamis, 27 Nopember 2025*** menerangkan bahwa:

Nama	**: Bayu**
Konsentrasi	**: MSDM**
N .P.M.	**: 2205160374**
Tempat / Tgl.Lahir	**: SEI ROTAN**
Alamat Rumah	**: DUSUN XII DESA SEI ROTAN**
JudulProposal	**: Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Politteknik Pariwisata Negeri Medan.**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

Medan, Kamis, 27 Nopember 2025

TIM SEMINAR

Ketua	**Sekretaris**
Agus Sani, S.E., M.Sc.	**Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.**
Pembimbing	**Pembanding**
Dody Salden Chandra, S.E., M.M.	**Assoc. Prof.Sri Fitri Wahyuni S.E, M.Si**

Diketahui / Disetujui
A.N. Dekan
Wakil Dekan

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M. Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	:	Bayu
NPM	:	2205160374
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis (Manajemen SDM)
Judul	:	Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Keterampilan Kerja **Terhadap** Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai **Variabel** Intervening Politeknik Pariwisata Negeri Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan Tugas akhir atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas akhir.
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/ Tugas akhir dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2026
Pembuat Pernyataan



Bayu

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: Bayu
NPM	: 2205160374
Tempat /Tgl Lahir	: Sei Rotan, 10 Juni 2002
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Warga Negara	: Indonesia
Alamat	: Dusun XII Desa Sei Rotan
No. Hp/WA	: 0877-8325-1275

Nama Orang Tua

Ayah	: Suwadi
Ibu	: Sri Utari
Alamat	: Dusun XII Desa Sei Rotan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 107398 Tamat Tahun 2014
2. SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan Tamat Tahun 2017
3. MAS AW 22 Tembung Medan Tamat Tahun 2020
4. Kuliah pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022 s.d Sekarang.

Medan, 10 April 2026

Bayu