

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DENGAN MEDIATOR DISIPLIN KERJA DAN MODERATOR
MOTIVASI KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Adam Trifan Reinada
NPM : 2005160460
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 September 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADAM TRIFAN REINADA
NPM : 2005160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEDIATOR DISIPLIN KERJA DAN MODERATOR MOTIVASI KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I



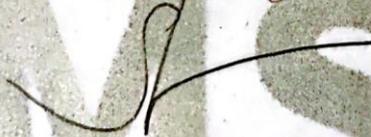
Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Penguji II



SRI PUJI LESTARI, S.E., M.M.

Pembimbing



Dr. IRWAN MANURUNG, S.E., M.A.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. H. JANUARY, S.E., M.M., M.Si., CMA



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, 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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ADAM TRIFAN REINADA
NPM : 2005160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEDIATOR
DISIPLIN KERJA DAN MODERATOR MOTIVASI KERJA
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA.

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

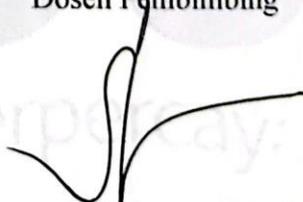
Nama Mahasiswa : Adam Trifan Reinada
 NPM : 2005160460
 Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja dengan Mediator Disiplin Kerja dan Moderator Motivasi Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang lebar. Jambel.	28/5-24.	8
Bab 2	Perbaiki foto & daftar mencari Jambel.	10/6-24.	8
Bab 3	Analisis data menggunakan SmartPLS. lihat mediator & moderator	10/6-24.	8
Bab 4	Perbaiki analisis data efek Moderasi, Indonesia dan et al	7/8-24.	8
Bab 5	Perbaiki kesimpulan & saran.	12-20/8-24.	8
Daftar Pustaka	layang dp a m m d h	20/7/24-10/24.	8
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aec.	28/8/24.	8

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adam Trifan Reinada

NPM : 2005160460

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja dengan Mediator Disiplin Kerja dan Moderator Motivasi Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara” 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



ADAM TRIFAN REINADA

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEDIATOR DISIPLIN KERJA DAN MODERATOR MOTIVASI KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh

ADAM TRIFAN REINADA

2005160460

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567

Medan 20238

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Mediator Disiplin Kerja Dan Moderator Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Ada pengaruh dan signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Ada pengaruh dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON WORK PRODUCTIVITY WITH
WORK DISCIPLINE MEDIATORS AND MODERATORS
WORK MOTIVATION AT THE PROVINCIAL ONE-DOOR
INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICES
DEPARTMENT NORTH SUMATRA**

By

ADAM TRIFAN REINADA

2005160460

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567

Medan 20238

The purpose of this research is to determine the influence of leadership on work productivity using work discipline as a mediator and work motivation moderator at the Investment and One-Stop Integrated Services Department of North Sumatra Province, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that there is no influence of leadership on work productivity. There is a significant and significant influence of leadership on work discipline. There is a significant and significant influence of Work Discipline on Work Productivity. There is no influence of Work Motivation on Work Productivity. Work Discipline mediates the influence of Leadership on Work Productivity. Work Motivation does not moderate the influence of Leadership on Work Productivity.

Keywords: Leadership, Work Productivity, Work Discipline, Work Motivation

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Mediator Disiplin Kerja Dan Moderator Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara**”. 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 penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Murdani Bangun dan Ibunda tercinta Almh Linda Wati Br Sitepu yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung, SE., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pelajaran dan penghargaan semasa perkuliahan.
10. Keluarga penulis Reza Rahadian Perdana & Nanda Yolanda Rahadini yang telah memberikan bantuan saran - saran dan dukungan serta motivasinya.

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

Medan, Agustus 2024
Penulis

ADAM TRIFAN REINADA
2005160460

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis.....	10
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17

2.1.2.4	Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.3	Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.4	Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.4	Kepemimpinan	22
2.1.4.1	Pengertian Kepemimpinan	22
2.1.4.2	Karakteristik Kepemimpinan.....	23
2.1.3.3	Karakteristik Kepemimpinan.....	24
2.1.4.3	Indikator Kepemimpinan.....	25
2.2	Kerangka Konseptual	26
2.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	26
2.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	27
2.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	27
2.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	28
2.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja	28
2.2.6	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	29
2.3.	Hipotesis.....	30
BAB 3	METODE PENELITIAN	32
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Definisi Operasional Variabel	32
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34

3.3.1 Tempat Penelitian.....	34
3.3.2 Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	36
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	36
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	37
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)	37
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	38
3.6.4.1 Construct reliability and validity.....	39
3.6.4.2 Discriminant Validity	39
3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	39
3.6.5.1 R-Square.....	40
3.6.5.2 F-Square	40
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	40
3.6.6 Uji Analisis Moderasi.....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	43
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.3.1 Variabel Produktivitas Kerja	46
4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja.....	48

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja	50
4.1.3.4 Variabel Kepemimpinan.....	51
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	53
4.1.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (Inner Model). 59	
4.2 Pembahasan.....	66
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	66
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	67
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	67
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
4.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja	69
4.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	33
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	45
Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Produktivitas Kerja.....	46
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.9 Convergent Validity Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 4.10 Convergent Validity Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.11 Convergent Validity Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.12 Convergent Validity Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.13 Hasil Composite Reliability.....	56
Tabel 4.14 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	57
Tabel 4.15 Hasil Discriminant Validity.....	58
Tabel 4.16 R-Square.....	60
Tabel 4.17 F-Square.....	61

Tabel	4.18	Dirrect
Effect.....	63	
Tabel	4.19	Indirrect
Effect.....	65	
Tabel	4.20	Efek
Moderasi.....	68	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Paradigma
Penelitian.....		30
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.....		54
Gambar 4.2 Path Coefficient and P-Value Inner Model.....		63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tutur manusia (M. S. P. Hasibuan, 2019).

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki

kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nila Sari et al., 2019).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Suryani, 2020). Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif (Wahyuningsih, 2018).

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Kemajuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja karyawannya saja, namun juga dilihat dari kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Arda, 2017). Disiplin adalah sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Lesmana et al., 2019).

Selain itu, Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kepuasan motivasi kerja pegawainya (Hasibuan, 2014).

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan (Bismala et al., 2015). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan cukup berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja dalam suatu organisasi. kepemimpinan adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan murni. Kepemimpinan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-

cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Hairudinor et al., 2020).

Kepemimpinan sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Hairudinor et al., 2020).

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.8A, Kec. Medan Baru, Kota Medan. Berdasarkan Perda No 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dinas PMPPTSP Provinsi Sumatera Utara merupakan penggabungan dari 2 (dua) SKPD, yaitu Badan Penanaman Modal dan Promosi (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tahun 2008 dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tahun 2010. Penggabungan 2 (dua) badan tersebut merupakan amanat PP nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah. Menindaklanjuti ketentuan dimaksud, maka Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan

Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang berlaku efektif pada 1 Januari 2017.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa fenomena tentang produktivitas kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yaitu tidak tercapainya target bisnis yang diharapkan serta dikarenakan perusahaan kurang mengantisipasi, sehingga target produktivitas perusahaan tidak terpenuhi. Selain itu, dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan keluar kantor pada jam kerja, karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan.

Selain itu beberapa pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya kegiatan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa oknum pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan dan ketepatan kerja serta kurang mendengar masukan-masukan yang diberikan oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Mediator Disiplin Kerja Dan**

Moderator Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Produktivitas kerja belum maksimal dan target yang diinginkan belum tercapai dari tahun ke tahun.
2. Disiplin kerja belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang sering datang terlambat.
3. Masih adanya beberapa pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal.
4. Kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa oknum pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan dan ketepatan kerja serta kurang mendengar masukan – masukan yang diberikan oleh bawahannya.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan tentang kinerja merupakan permasalahan yang krusial bagi sebuah perusahaan atau instansi, sehingga dalam penelitian ini batasan masalahnya adalah :

1. Membatasi penelitian hanya sebatas kepemimpinan sebagai faktor yang membentuk produktivitas kerja dengan mediator disiplin kerja dan moderator motivasi kerja.

2. Membatasi lokasi penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan sebelumnya, identifikasi masalah dalam skripsi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?

6. Apakah Kepemimpinan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Diperkuat Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

6. Untuk mengetahui Kepemimpinan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Diperkuat Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dipakai sebagai referensi di bidang manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menambah kepustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dipakai menjadi sumber referensi dan panduan bagi Perusahaan/instansi untuk mengatasi dan memperbaiki kinerja pegawai, dan juga memberikan kesempatan kepada publik dan penulis atau peneliti bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menembangakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan Peningkatan (Siswadi, 2016).

Dalam mengukur produktivitas kerja yang dilakukan seorang karyawan akan dapat dilihat seberapa besar kontribusi yang didapatkannya dari pelaksanaan kerja yang dilakukan, sehingga dengan demikian pengukuran tersebut akan kelihatan dari hasil akhir pekerjaan yang diperoleh. Produktivitas kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, apabila semua potensi yang ada dapat diberdayakan secara maksimal (Istiqomah, 2020).

Tanpa produktivitas dalam bekerja, seorang pekerja tidak dapat memenuhi kewajibannya yang ditunjukkan oleh norma atau bahkan melampaui prinsip karena niat dan inspirasinya dalam bekerja tidak terpenuhi (Yogi, 2022). Produktivitas adalah rasio antara besaran volume output terhadap besaran input

yang digunakan. Definisi lain menyatakan hal serupa yaitu rasio antara output dari pekerjaan dan input dari sumber daya yang dipakai dalam proses menciptakan kesejahteraan (Asmara, 2019).

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Produktivitas Kerja

Tujuan peningkatan produktivitas ini dapat dilihat dari beberapa sisi, adapun menurut (Yogi, 2022) tujuan bagi peningkatan produktivitas kerja perusahaan antara lain: (1) Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa (2) Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik jangka pendek maupun jangka panjang. (3) Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang. (4) Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antar tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang di ukur.

Adapun manfaat pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik baik disektor industri maupun disektor internasional.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Anoraga, 2014) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut: (1) Pekerjaan yang menarik (2) Upah yang baik (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan (4) Etos kerja (5) Lingkungan atau sarana kerja

yang baik (6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi (8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi (9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja (10) Disiplin kerja yang keras

Sedangkan menurut (Sinungan, 2014) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut : (1) Tenaga kerja (2) Seni serta ilmu manajemen, Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian. (3) Modal, Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Menurut (Simamora, 2016) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu: (1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. (2)

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: (1) Kemampuan, Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. (2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. (3) Semangat Kerja, Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. (4) Pengembangan Diri, Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. (5) Mutu , Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. (6) Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Lesmana et al., 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan & Munasib, 2020).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Arif et al., 2020). Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018a).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan dikenakan sanksi, beberapa sanksi bagi pelanggar menurut (Sinambela, 2016) sebagai berikut: (1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. (2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji,

penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. (3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara, (2013) sanksi pelanggaran disiplin kerja ada 4 yaitu: (1) Pemberian Peringatan, Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran tersebut dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai. (2) Pemberian Sanksi Harus Segera, Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. (3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten, Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin. (4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal, Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela,2018,hal.356) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima : (1) Frekuensi kehadiran (2) Tingkat kewaspadaan (4) Ketaatan pada standart kerja (5) Ketaatan pada peraturan kerja (6) Etika kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu : (1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. (2) Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya. (3) Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai. (4) Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. (5) Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Septiasari (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator disiplin adalah: (1) Kemampuan dan tujuan. (2) Kesejahteraan (3) Keadilan dan ketegasan (4) Sanksi hukuman (5) Sifat teladan pimpinan. (6) Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Setiawan, 2017) indikator disiplin adalah : (1) Kehadiran (2) Tingkat kewaspaan tinggi (3) Ketaatan pada peraturan (4) Ketaatan pada standar kerja (5) Etika kerja

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong , pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya (Bismala et al., 2015).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan

berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017)

Selain itu, motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Abrar Muslim et al., 2019).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar & Yusnandar, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Muslim et al., 2019) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu : (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi (5) Meningkatkan kedisiplinan dan

menurunkan tingkat absensi karyawan (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang merasa dihargai atau diakui.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar & Yusnandar, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wukir, 2013) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu: (1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan, Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. (2) Faktor non keuangan

Menurut (Afandi, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu: (1) Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup (2) Kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang (3) Kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan

penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi karyawan dan masyarakat lingkungannya. (4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Dari pengertian diatas akan terlihat bagaimana motivasi kerja pada perusahaan, Sehingga, nanti akan diketahui pula apa saja yang menjadi indikator motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, 2017) Adapun indikator motivasi yaitu (1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki. (2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan. (3) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan. (4) Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama. (5) Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan. (6) Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab. (7) Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan. (8) Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut : (1) Penghargaan (2) Hubungan sosial (3) Kebutuhan Hidup (5) Keberhasilan dalam bekerja

2.1.4 Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019). Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mendorong dan membantu orang lain dalam bekerja mencapai tujuan dan yang mempertautkan kelompok dan memotivasi nya untuk dapat mencapai tujuan merupakan yang telah ditetapkan (Bismala, 2017).

Kepemimpinan adalah pengaruh pimpinan terhadap bawahan melalui motivasi dan inspirasi sehingga bawahan merasakan kebanggaan, kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan (Hairudinor et al., 2020). Kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat menginspirasi bawahannya untuk melebihi kepentingan pribadinya dan mempunyai pengaruh yang luar biasa terhadap bawahannya. Pemimpin mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru sehingga mereka mampu untuk menggairahkan, membangkitkan serta mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra

demi mencaoai terwujudnya tujuan-tujuan atau visi dan misi yang ada dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara menyeluruh adalah suatu perilaku yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya agar dapat bekerja sesuai dan bahkan melebihi yang telah ditetapkan perusahaan dan meletakkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Kepemimpinan juga dapat disimpulkan sebagai suatu model ataupun kepemimpinan yang berorientasi terhadap cara memotivasi semangat kerja karyawan.

2.1.4.2 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut (Edison et al., 2016) ada beberapa karakteristik kepemimpinan yaitu: (1) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya. (2) Memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli kepada semua. (3) Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif. (4) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota. (5) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.3.3 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut (Bernard, 2005) kepemimpinan dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu: (1) Pengaruh idealis. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral. (2) Motivasi yang memberi inspirasi. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga pemimpin mendapatkan yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama. (3) Stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru, kreativitas didorong. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin. (4)

Pertimbangan individual. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

2.1.4.3 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator dalam kepemimpinan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator tersebut adalah : (1) Karisma, Yaitu memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. (2) Inspirasional, Yaitu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mampu mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. (3) Stimulasi intelektual, Yaitu menghargai ide-ide bawahan, mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

(4) Perhatian individu, Yaitu memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) indikator kepemimpinan yaitu: (1) Membangun visi strategis, yaitu menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir. (2) Mengkomunikasikan visi, apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengkomunikasikan visi adalah proses. (3) Permodelan visi, pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi melakukan aksi nyata. (4) Membangun komitmen pada visi, mentransformasikan visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol dan membangun antusiasme dan memberi energi yang kuat.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaita, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dalam bekerja, kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019), (Putra & Setiawan, 2021) dan (Pala'langan, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Dengan demikian seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja bagi para pegawainya.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (salsabillah, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Diperkuat oleh (Yudiastra & Darma, 2015) disiplin tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian (Kirana et al., 2022) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

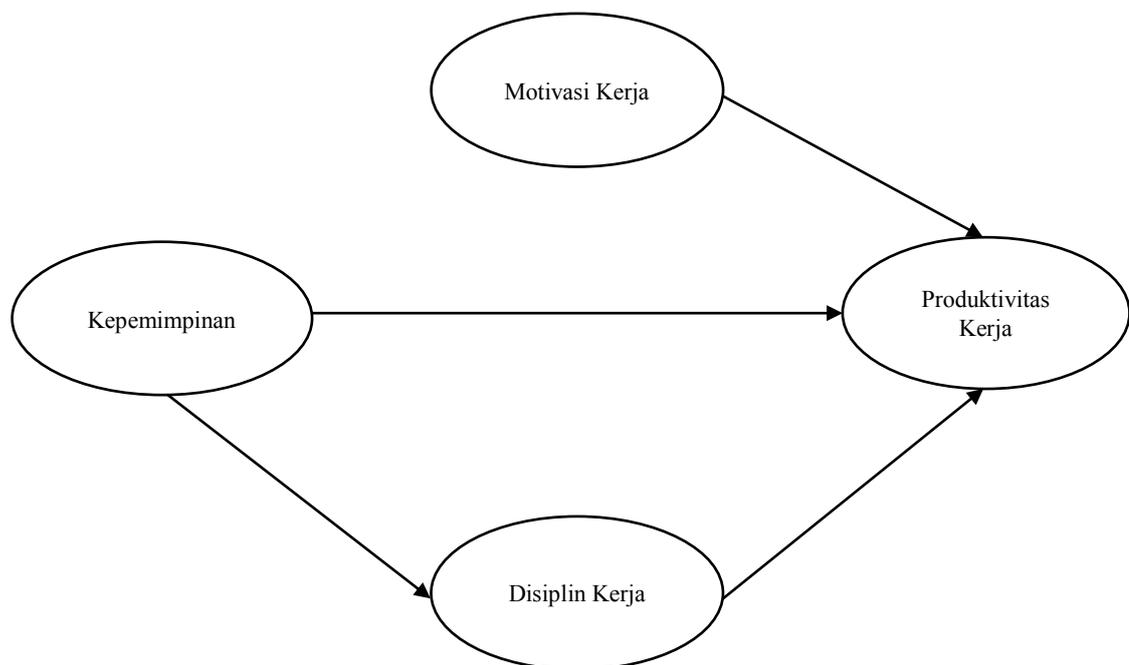
2.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambarkerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebasterhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
2. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
3. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
4. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
5. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
6. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu kepemimpinan (X1), sebagai variable bebas, produktivitas kerja (Y) sebagai variable terikat, disiplin kerja (Z1) dan motivasi kerja (Z2) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu (Siswadi, 2016).	1 - 3	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10
Disiplin Kerja (Z1)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya	1. Kemampuan dan tujuan 2. Kesejahteraan 3. Keadilan dan ketegasan 4. Sanksi hukuman 5. Sifat teladan pimpinan. 6. Hubungan kemanusiaan. (Marpaung & Darmawan, 2022)	1 - 6	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10
Motivasi Kerja (Z2)	Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain.	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa depan 3. Tingkat cita – cita Yang Tinggi 4. Orientasi Tugas 5. Usaha Untuk Maju 6. Ketekunan 7. Rekan Kerja Yang dipilih Oleh Para Ahli 8. Pemanfaatan	1 - 8	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10

		Waktu (Mangkunegara, 2017)		
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan	1. Kharisma 2. Inspirasional 3. Stimulasi intelektual 4. Perhatian individu (Robbins & Judge, 2015)	1 - 4	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.8A, Kec. Medan Baru, Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis mulai dari April 2024 sampai dengan selesai.

Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		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	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■																					
3	Penyusunan				■	■	■	■																	

ini yaitu seluruh pegawai dengan jumlah 79 pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

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.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-

indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten

dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

3.6.4.1 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

3.6.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

3.6.5.1 R-Square

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. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

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/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

3) Total Effect (Total Efek)

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

3.6.6 Uji Analisis Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, yaitu uji interaksi (MRA), uji nilai selisih mutlak, dan uji residual. Penelitian ini menggunakan uji MRA sebagai pengujian hipotesis moderasi, dimana hipotesis diterima apabila variabel moderasi. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian dalam pengujian ini sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variable moderasi secara signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variable moderasi secara signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Inklusif (X), 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Z1) dan 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Z2). Angket yang disebarakan diberikan kepada 79 Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Deskripsi identitas responden merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam penelitian. Hal ini diperlukan dalam menjelaskan jawaban-jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang. Data identitas responden bertujuan untuk

memahami ciri khas yang dimiliki oleh responden. Berikut ini merupakan identifikasi responden berdasarkan.

Tabel 4.1

Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	57	72.2	72.2	72.2
	Laki-laki	22	27.8	27.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 57 (72,2%) orang pegawai perempuan dan pegawai laki-laki sebanyak 22 (27,8%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan ini cenderung memiliki dominasi perempuan dalam strukturnya. Dominasi ini mungkin mencerminkan dinamika dan kultur kerja yang ada di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.2

Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	12	15.2	15.2	15.2
	25-30 Tahun	18	22.8	22.8	38.0
	30-45 Tahun	20	25.3	25.3	63.3
	45-50 Tahun	27	34.2	34.2	97.5
	50-60 Tahun	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 12 (15,2%) orang pegawai yang berusia 20-25 tahun, 18 (22,8%) orang pegawai yang berusia 25-30 tahun, 20 (25,3%) orang pegawai yang berusia 30-45 tahun, 27 (34,2%) orang pegawai yang berusia 45-50 tahun dan 2 (2,5%) orang pegawai yang berusia 50-60 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang berusia 45-50 tahun.

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Menikah	55	69.6	69.6	69.6
	Menikah	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 55 (69,6%) pegawai dengan status pernikahan belum menikah dan 24 (30,4%) pegawai dengan status pernikahan sudah menikah. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki status belum menikah.

Tabel 4.4
Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	8	10.1	10.1	10.1
	6-10 Tahun	33	41.8	41.8	51.9
	11-15 Tahun	3	3.8	3.8	55.7
	>15 Tahun	35	44.3	44.3	100.0

	Total	79	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (10,1%) pegawai dengan masa kerja 1-5 Tahun, 33 (41,8%) pegawai dengan masa kerja 6-10 Tahun, 3 (3,8%) pegawai dengan masa kerja 11-15 Tahun dan 35 (44,3%) pegawai dengan masa kerja >15 Tahun. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki masa kerja >15 Tahun bekerja.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kepemimpinan Inklusif (X), Produktivitas Kerja (Y), Disiplin Kerja (Z1) dan Motivasi Kerja (Z2). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	20,25%	57	72,15%	6	7,59%	-	-	-	-	79	100%
2	21	26,58%	45	56,96%	13	16,46%	-	-	-	-	79	100%
3	15	18,99%	50	63,29%	13	16,46%	1	1,27%	-	-	79	100%
4	18	22,78%	50	63,29%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
5	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
6	19	24,05%	48	60,76%	12	15,19%	-	-	-	-	79	100%
7	16	20,25%	52	65,82%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
8	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
9	18	22,78%	50	63,29%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
10	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai selalu bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden.
2. Jawaban mengenai memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
3. Jawaban mengenai selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
4. Jawaban mengenai selalu bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
5. Jawaban mengenai pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
6. Jawaban mengenai selalu memiliki semangat kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden.
7. Jawaban mengenai mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.

8. Jawaban mengenai efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas dan perlengkapan kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
9. Jawaban mengenai menyelesaikan tugas melebihi batas waktu dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
10. Jawaban mengenai bekerja dengan waktu yang efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	35,44%	46	58,23%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
2	20	25,32%	47	59,49%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
3	17	21,52%	36	45,57%	23	29,11%	2	2,53%	-	-	79	100%
4	24	30,38%	43	54,43%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
5	25	31,65%	34	43,04%	18	22,78%	2	2,53%	-	-	79	100%
6	16	20,25%	39	49,37%	20	25,32%	3	3,80%	1	1,27%	79	100%
7	17	21,52%	36	45,57%	23	29,11%	2	2,53%	-	-	79	100%
8	24	30,38%	43	54,43%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
9	17	21,52%	36	45,57%	23	29,11%	2	2,53%	-	-	79	100%
10	24	30,38%	43	54,43%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden.

2. Jawaban mengenai apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden.
3. Jawaban mengenai selalu ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
4. Jawaban mengenai selalu pulang dari kantor sesuai dengan jam yang sudah sepakati bersama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.
5. Jawaban mengenai atasan memberi peringatan jika tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden.
6. Jawaban mengenai mendapatkan peringatan jika terlambat masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
7. Jawaban mengenai pimpinan memberikan motivasi dalam pekerjaan yang efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
8. Jawaban mengenai pimpinan memberikan contoh yang baik kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.
9. Jawaban mengenai menghargai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.

10. Jawaban mengenai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan karena saling membantu dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	32,91%	48	60,76%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
2	18	22,78%	49	62,03%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
3	15	18,99%	39	49,37%	23	29,11%	2	2,53%	-	-	79	100%
4	22	27,85%	45	56,96%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
5	23	29,11%	36	45,57%	18	22,78%	2	2,53%	-	-	79	100%
6	14	17,72%	41	51,90%	20	25,32%	3	3,80%	1	1,15%	79	100%
7	27	34,18%	47	59,49%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
8	19	24,05%	48	60,76%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
9	16	20,25%	38	48,10%	23	29,11%	2	2,53%	-	-	79	100%
10	23	29,11%	44	55,70%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit responden menjawab setuju sebanyak 48 responden
2. Jawaban mengenai mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, responden menjawab setuju sebanyak 49 responden
3. Jawaban mengenai mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung Jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden

4. Jawaban mengenai memiliki kepuasan menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden
5. Jawaban mengenai lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden
6. Jawaban mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden
7. Jawaban mengenai selalu bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden
8. Jawaban mengenai senang menerima tantangan kerja Bersama rekan kerja yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden
9. Jawaban mengenai rekan kerja dapat bekerja sama sesuai waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden
10. Jawaban mengenai selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden

4.1.3.4 Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.8
Angket Skor Untuk Variabel Kepemimpinan (X)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18,99%	50	63,29%	13	16,46%	1	1,27%	-	-	79	100%

2	18	22,78%	50	63,29%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
3	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
4	19	24,05%	48	60,76%	12	15,19%	-	-	-	-	79	100%
5	16	20,25%	52	65,82%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
6	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
7	18	22,78%	50	63,29%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
8	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
9	18	22,78%	50	63,29%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
10	18	22,78%	56	70,89%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
2. Jawaban mengenai pemimpin tempat saya bekerja realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
3. Jawaban mengenai memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
4. Jawaban mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden.
5. Jawaban mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.
6. Jawaban mengenai pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.

7. Jawaban mengenai pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
8. Jawaban mengenai pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
9. Jawaban mengenai pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
10. Jawaban mengenai pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.

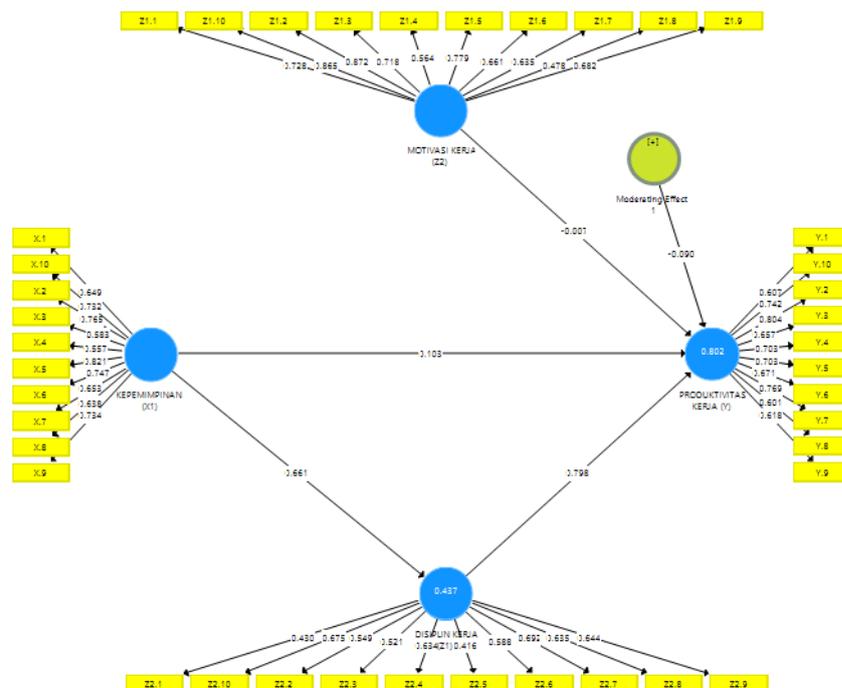
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan

dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel produktivitas kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Convergent Validity Produktivitas Kerja

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y1	0.607	0.50	Valid
Y2	0.804	0.50	Valid
Y3	0.657	0.50	Valid
Y4	0.703	0.50	Valid

Y5	0.703	0.50	Valid
Y6	0.671	0.50	Valid
Y7	0.769	0.50	Valid
Y8	0.601	0.50	Valid
Y9	0.618	0.50	Valid
Y10	0.742	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Motivasi Kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Motivasi Kerja**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z1.1	0.728	0.50	Valid
Z1.2	0.872	0.50	Valid
Z1.3	0.718	0.50	Valid
Z1.4	0.564	0.50	Valid
Z1.5	0.779	0.50	Valid
Z1.6	0.661	0.50	Valid
Z1.7	0.635	0.50	Valid
Z1.8	0.478	0.50	Valid
Z1.9	0.682	0.50	Valid
Z1.10	0.865	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Disiplin Kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
***Convergent Validity* Disiplin Kerja**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z2.1	0.530	0.50	Valid
Z2.2	0.549	0.50	Valid
Z2.3	0.521	0.50	Valid
Z2.4	0.634	0.50	Valid
Z2.5	0.516	0.50	Valid
Z2.6	0.588	0.50	Valid
Z2.7	0.692	0.50	Valid
Z2.8	0.635	0.50	Valid

Z2.9	0.644	0.50	Valid
Z2.10	0.675	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Kepemimpinan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Convergent Validity Kepemimpinan

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X.1	0.649	0.50	Valid
X.2	0.765	0.50	Valid
X.3	0.583	0.50	Valid
X.4	0.557	0.50	Valid
X.5	0.821	0.50	Valid
X.6	0.747	0.50	Valid
X.7	0.653	0.50	Valid
X.8	0.638	0.50	Valid
X.9	0.734	0.50	Valid
X.10	0.732	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

b) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.13
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (Z1)	0.836
Kepemimpinan (X1)	0.902
Motivasi Kerja (Z2)	0.907
Produktivitas Kerja (Y)	0.900

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Disiplin Kerja adalah $0.836 > 0.6$.
2. Variabel Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepemimpinan adalah $0.902 > 0.6$.
3. Variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Motivasi Kerja adalah $0.907 > 0.6$.
4. Variabel Produktivitas Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Produktivitas Kerja adalah $0.900 > 0.6$.

C) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.14
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Disiplin Kerja (Z1)	0.343
Kepemimpinan (X1)	0.480
Motivasi Kerja (Z2)	0.501
Produktivitas Kerja (Y)	0.477

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Disiplin Kerja adalah $0.343 > 0.5$.

2. Variabel Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai AVE Kepemimpinan adalah $0.480 > 0.5$.
3. Variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Motivasi Kerja adalah $0.501 > 0.5$.
4. Variabel Produktivitas Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Produktivitas Kerja adalah $0.477 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Disiplin Kerja (Z1)	Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (Z2)	Produktivitas Kerja (Y)
Disiplin Kerja (Z1)				
Kepemimpinan (X1)	0.706			
Motivasi Kerja (Z2)	0.847	0.872		
Produktivitas Kerja (Y)	0.943	0.745	0.757	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotrait ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepemimpinan nilai HTMT $0.706 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja nilai HTMT $0.706 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja nilai HTMT $0.943 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja nilai HTMT $0.872 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja nilai HTMT $0.745 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja nilai HTMT $0.757 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.1.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari

test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

a) **R- Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.16
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z1)	0.437	0.429
Produktivitas Kerja (Y)	0.802	0.792

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

1. Variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.429 artinya kemampuan variabel Kepemimpinan (X) dalam menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 42,9% dengan demikian model tergolong model moderate (sedang).
2. Variabel Disiplin Kerja (Z1) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.792 artinya kemampuan variabel Kepemimpinan (X) dalam menjelaskan variabel

Disiplin Kerja (Z1) adalah sebesar 79,2% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).

b) *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.17
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Disiplin Kerja (Z1)	Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (Z2)	Produktivitas Kerja (Y)
Disiplin Kerja (Z1)				1.376
Kepemimpinan (X1)	0.775			0.016
Motivasi Kerja (Z2)				0.000
Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.775 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X terhadap Z1.
2. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.016 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X terhadap Y.
3. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 1.376 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Z1 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.000 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel Z2 terhadap Y.

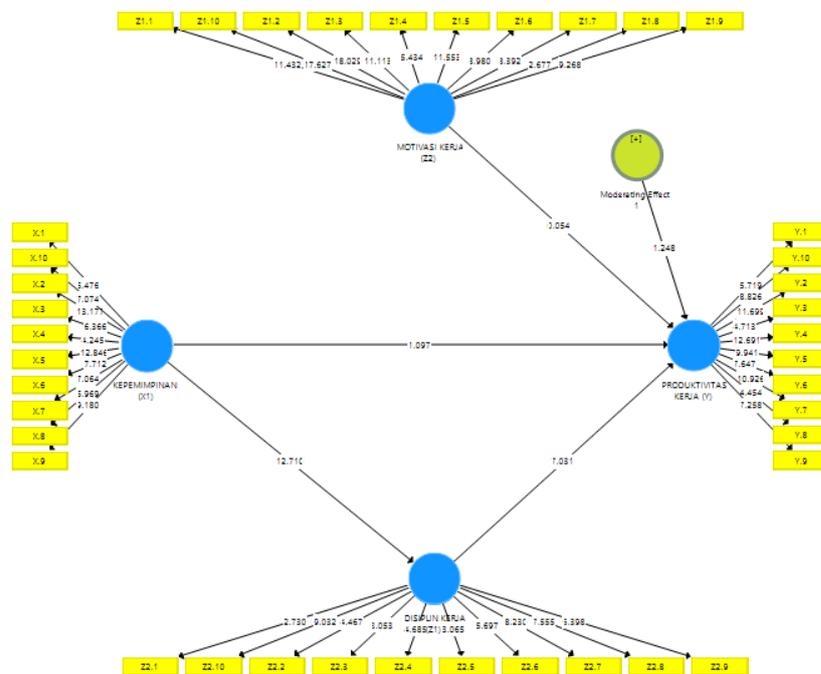
c) Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*dirrect effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping

Tabel 4.18
Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Disiplin Kerja (Z1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.798	0.800	0.106	7.515	0.000
Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z1)	0.661	0.673	0.068	9.779	0.000
Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.103	0.085	0.106	0.976	0.332
Motivasi Kerja (Z2) -> Produktivitas Kerja (Y)	-0.007	0.014	0.105	0.069	0.945

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.103 dan P-Value 0.332 (<0.05), artinya tidak berpengaruh.
2. Variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.661 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
3. Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.798 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.
4. Variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur -0.007 dan P-Value 0.945 (<0.05), artinya tidak berpengaruh.

d) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- (2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.19
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z1) ->	0.527	0.537	0.086	6.166	0.000

Produktivitas Kerja (Y)					
----------------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja adalah 0.527 dengan P-Value $0.000 < 0.05$, maka Disiplin Kerja memediator pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

e) Efek Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, yaitu uji interaksi (MRA), uji nilai selisih mutlak, dan uji residual. Penelitian ini menggunakan uji MRA sebagai pengujian hipotesis moderasi, dimana hipotesis diterima apabila variabel moderasi. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian dalam pengujian ini sebagai berikut:

- a. Jika p-value < 0.05 , maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel moderasi secara signifikan
- b. Jika p-value > 0.05 , maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel moderasi secara signifikan.

Tabel 4.20
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Motivasi Kerja (Z2) x Kepemimpinan	-0.090	-0.082	0.072	1.248	0.216

(X1) -> Produktivitas Kerja					
--------------------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Tabel 4.20 menunjukkan pengaruh motivasi kerja dalam memoderasi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan nilai T statistics ($|O/STDEV|$) sebesar 1.248 dan P-Values sebesar $0.216 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.103 dan P-Value 0.332 (< 0.05), artinya tidak berpengaruh.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaita, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.661 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

Dalam bekerja, kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019), (Putra & Setiawan, 2021) dan (Pala'langan, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Dengan demikian seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja bagi para pegawainya.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.798 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala

peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (salsabillah, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Diperkuat oleh (Yudistra & Darma, 2015) disiplin tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur -0.007 dan P-Value 0.945 (<0.05), artinya tidak berpengaruh.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian (Kirana et al., 2022) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja adalah 0.527 dengan P-Value $0.000 < 0.05$, maka Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.

4.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja dalam memoderasi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan nilai T statistics ($|O/STDEV|$ sebesar 1.248 dan P-Values sebesar $0.216 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja. Diperkuat oleh (Kurnianto

& Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Mediator Disiplin Kerja Dan Moderator Motivasi Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 79 Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh dan signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
4. Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

5. Disiplin Kerja memediator pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
6. Motivasi Kerja tidak memoderator pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.diharapkan agar lebih memperhatikan produktivitas pekerjaan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam bekerja.
2. Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara diharapkan agar meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja yang sudah sesuai dengan prosedur struktur organisasi serta tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara diharapkan agar mampu meningkatkan motivasi kerja untuk mengembangkan ide-ide inovasi baru bekerja.
4. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan dalam bentuk rasa kepeduliaannya terhadap karyawan yang sudah melakukam pekerjaannya dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengamalan peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, Kepemimpinan (X), Produktivitas Kerja (Y), Disiplin Kerja (Z1) Motivasi Kerja (Z2). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 79 Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*, 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.

- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu

- Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, ;, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2). 78-92.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.

- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

NO	KEPEMIMPINAN										JUMLAH
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	41
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	27
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
21	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
30	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	38
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
43	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
45	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	44
46	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	41

PRODUKTIVITAS KERJA											JUMLAH
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
20	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	39
21	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
32	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
34	5	1	5	1	5	4	5	5	1	5	37
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
38	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
46	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
48	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47

DISIPLIN KERJA											JUMLAH
NO	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	1	4	1	4	4	5	1	5	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
19	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	37
20	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
21	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
29	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	39
30	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	39
31	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	43
32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
34	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	38
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
40	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
43	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
44	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	46
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
51	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	42

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	39
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
14	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
15	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
18	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	39
19	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
20	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
23	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	5	1	5	5	5	1	5	4	5	1	37
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
46	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	46
47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
48	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
49	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46

