

# Analisis Rancangan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

<sup>1</sup>Mutia Ridhayana Sitepu, <sup>2</sup>Ikhah Malikhah, <sup>3</sup>Muhammad Yalzamul Insan  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

<sup>1</sup>[mutiaridhayana@gmail.com](mailto:mutiaridhayana@gmail.com), <sup>2</sup>[ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id)

<sup>3</sup>[myalza@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:myalza@dosen.pancabudi.ac.id)

Submit : 19 Jun 2025 | Diterima : 29 Jun 2025 | Terbit : 30 Jun 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah rancangan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif untuk melihat hubungan antar variabel. Populasi penelitian sebanyak 203 pegawai, sampel yang diambil sebanyak 67 responden dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Data didapat melalui kuesioner, selanjutnya diolah dengan SPSS versi 25. Perolehan riset ini menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis untuk variabel rancangan kerja melalui uji t dengan t hitung  $1,572 < t$  tabel  $1,999$  dengan signifikansi  $0,121 > 0,05$  artinya rancangan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung  $4,199 > t$  tabel  $1,999$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis melalui uji F dengan nilai F hitung  $20,878 > F$  tabel  $3,14$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  Artinya, rancangan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara rancangan kerja perlu ditingkatkan lagi agar bisa memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan terus memperbaiki rancangan kerja, menyediakan pelatihan yang sesuai dan melakukan evaluasi rutin, ini akan membantu meningkatkan kinerja pegawai untuk ke depannya.

**Kata Kunci:** Rancangan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ini sangatlah penting dalam organisasi guna memastikan semua kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar. Agar nantinya organisasi juga bisa berfungsi dengan baik, maka dibutuhkanlah pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas yang baik, serta berusaha untuk mengelola perusahaan atau organisasi itu secara optimal. Tujuan sumber daya manusia ialah menghasilkan sumber daya yang berkualitas agar dapat menyediakan pelayanan kepada masyarakat secara efisien (Malikhah, Nst, et al., 2023). Manajemen kepegawaian memiliki peranan penting terutama di instansi pemerintahan dalam menangani dan memanfaatkan pegawai agar dapat bekerja secara produktif agar tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk mengembangkan sebuah organisasi atau instansi diperlukan individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal maupun horizontal yaitu, antara pekerja dengan pekerja ataupun antara pimpinan dengan pekerja (Malikhah & Ananda, 2021). Pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat membuat tujuan organisasi bisa tercapai. Kinerja pegawai bisa mencerminkan seberapa baik kualitas sumber daya manusianya.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik

mebutuhkan proses dan penilaian yang berkelanjutan, tidak bisa didapatkan secara cepat (Eka Wijaya & Fauji, 2021). Kinerja pegawai mengacu pada perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sesuai dengan fungsinya didalam organisasi (Rivai dalam Malikhah & Utari, 2018). Salah satu aspek yang sangat penting yang bisa menentukan kemajuan organisasi itu ialah kinerja pegawainya. Karna, semakin baik kinerja pegawainya maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasinya. Sebaliknya, kalau kinerja pegawai menurun, tujuan organisasi akan sulit dicapai, dan kegiatan yang telah direncanakan tidak akan berjalan efektif. Kinerja pegawai juga dapat menjadi dasar untuk peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja. Kinerja yang baik memberikan dampak yang positif untuk karyawan itu sendiri, dimana mereka bisa meningkatkan nilai ekonomi pribadi dan nilai kompetensi di mata manajemen perusahaan (M. I . Yalzamul & Wulandari, 2023). Menurut (Malikhah, Yulis Wulandari, et al., 2023) kinerja ialah hasil keberhasilan individu dalam melakukan tugasnya selama periode tertentu berdasarkan hasil kerja, sasaran, atau kriteria yang telah disetujui sebelumnya. Untuk mengevaluasi kinerja pegawai, perlu dilakukannya penilaian kinerja yang memungkinkan untuk mengetahui hasil dari kinerja pegawai setiap tahunnya, serta apakah tujuan organisasi bisa tercapai atau tidak.

Lembaga Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara ialah instansi pemerintah yang menjalankan tugas dan wewenang dari pemerintah provinsi, tugasnya adalah membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perindustrian dan perdagangan. Hasil pra survei awal menunjukkan adanya beberapa masalah pada kinerja pegawainya. Berdasarkan pra survei yang dilakukan terdapat 60% pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan sehingga tujuan organisasi belum tercapai secara maksimal. Masalah kinerja pegawai akan selalu ada untuk dibicarakan dan merupakan masalah strategis bagi institusi yang merencanakan masalah sumber daya manusia.

Salah satu hal yang memengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana rancangan kerja disusun. Kasmir (2018) menjelaskan bahwa rancangan kerja adalah desain pekerjaan yang memudahkan pegawai untuk mencapai tujuannya. Hariandja (2020) menjelaskan bahwa rancangan kerja menggambarkan tingkat kesulitan dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Rancangan pekerjaan bagaimana cara pelaksanaan pekerjaan, sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi respon karyawan terhadap tugas yang dilakukan. Rancangan kerja juga berkaitan dengan perluasan kerja, pemerikayaan kerja, dan rotasi kerja yang semuanya bisa berakibat pada kinerja pegawai.

Elemen lain yang memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai itu ada kemampuan kerja, dimana kemampuan atau keahlian seseorang didalam mengerjakan tugasnya yang dapat dilihat dari tindakannya untuk meningkatkan produktivitasnya. Menurut Thoha (2018), keahlian pegawai menunjukkan seberapa matang pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, yang didapat dari pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan. Winardi (2016) berpendapat bahwa kemampuan adalah sifat yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk mengerjakan sebuah pekerjaan. Dengan kemampuan yang baik, pegawai bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga produktivitasnya bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, jika kemampuannya rendah maka produktivitasnya akan menurun (Yalzamul, n.d.). Kemampuan ini sangat penting di dalam suatu organisasi agar pegawai bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Mangkunegara (2020) mengatakan kinerja itu hasil usaha seseorang baik dari segi jumlah maupun mutu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja itu juga pencapaian kerja dalam organisasi yang berdasarkan wewenang dan tanggung jawab, dilakukan secara sah dan sesuai norma serta etika berlaku (Sedarmayanti, 2020). Sedangkan Kasmir (2018) menjelaskan Kinerja berarti seberapa baik seseorang menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam waktu yang ditentukan. Kasmir (2018) berpendapat bahwa unsur-unsur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti :

1. Keterampilan & kompetensi
2. Pemahaman
3. Rancangan kerja
4. Sifat pribadi
5. Semangat bekerja
6. Kemampuan memimpin
7. Cara memimpin
8. Nilai-nilai organisasi
9. Kenyamanan bekerja
10. Suasana kerja
11. Komitmen
12. Tekad
13. Ketertiban kerja

Selain itu juga terdapat beberapa indikator kinerja (Kasmir, 2018), diantaranya;

1. Mutu
2. Jumlah
3. Jangka waktu
4. Efisiensi anggaran
5. Monitoring
6. Interaksi pegawai

### **Rancangan Kerja**

Handoko (2018) berpendapat bahwa rancangan pekerjaan adalah fungsi dari penerapan aktivitas yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok. Hariandja (2020) menyatakan bahwa rancangan kerja menggambarkan tingkat kesulitan dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasakan bahwa tugasnya terlalu sulit dan membutuhkan keterlibatan orang lain, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan mampu untuk menyelesaikannya. Dengan demikian manajemen harus memastikan bahwa tugas yang diberikan bisa diselesaikan oleh karyawan. Gibson (2018) menyatakan bahwa rancangan kerja adalah suatu proses dimana pimpinan memutuskan tugas pekerjaan pegawai maupun wewenangnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun individu. Rancangan kerja memiliki fungsi yang beragam yang bertujuan untuk mengorganisir tugas-tugas kerja mencukupi kebutuhan organisasi dan teknologi, sekaligus mencukupi kebutuhan karyawan. Jika rancangan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik, ini dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak optimal (Mulyadi, 2018).

Menurut Hariandja (2020), beberapa hal yang memengaruhi rancangan kerja antara lain:

1. Disiplin kerja
2. Ide kerja
3. Kemampuan kerja

Selain itu juga terdapat beberapa indikator rancangan kerja. Gibson (2018) berpendapat bahwa indikator rancangan kerja terdiri dari :

1. Rancangan individual
2. Penataan kerja bersama
3. Grup kontrol kualitas

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar pegawai bisa melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa kemampuan atau keahlian harus dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Thoha (2018) juga menjelaskan bahwa kemampuan pegawai berasal dari wawasan dan keterampilan yang dihasilkan

lewat pendidikan, edukasi, dan pengalaman. Winardi (2016) berpendapat bahwa kemampuan adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

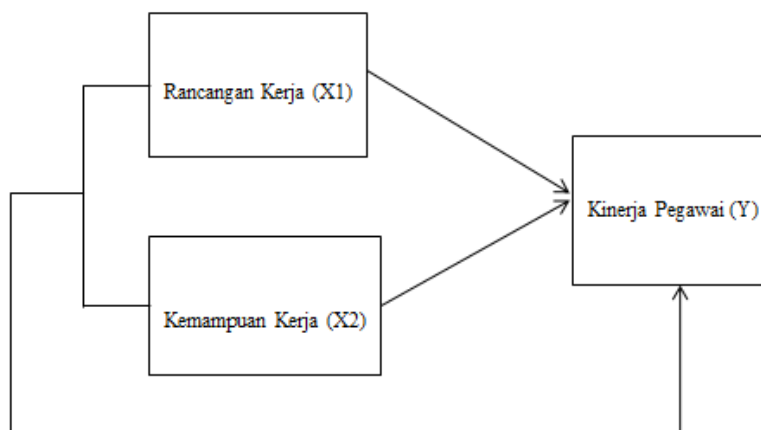
Handoko (2018) menyebutkan bahwa ada tiga hal yang memengaruhi kemampuan kerja, yakni;

1. Aspek pendidikan
2. Unsur pelatihan
3. Faktor pengalaman

Selain itu juga ada beberapa indikator kemampuan kerja. Thoah (2018) menyatakan bahwa kemampuan ada beberapa indikator yakni :

1. Ilmu
2. Pembinaan sebelum bekerja
3. Riwayat bekerja

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Gambar 1 tersebut menjelaskan kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas (rancangan kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dapat diasumsikan, rancangan kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara individual (parsial) ataupun bersamaan (simultan).

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Riset ini melibatkan 203 pegawai tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebagai populasinya.

##### 2. Sampel

Dari total 203 pegawai tersebut, berhasil dilakukan pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Ukuran sampel dalam riset ini dihitung menggunakan rumus *Slovin* karna jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 orang. Oleh karena itu, jumlah sampel yang didapatkan yakni sebanyak 67 responden.

## Hipotesis

Hiptotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Rancangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Rancangan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

## Teknik Model Analisis

Penelitian ini memakai regresi linear berganda untuk melihat dan memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan uji R<sup>2</sup> untuk mengetahui apakah pengaruhnya nyata dan seberapa besar pengaruhnya. Sebelum itu, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan model regresinya sudah sesuai dengan aturan analisis statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pemeriksaan kevaliditasan ini mempunyai tujuan untuk memastikan apakah kuesioner sudah tepat dalam menguji apa yang ingin diteliti atau tidak. Uji validitas dilaksanakan pada setiap pernyataan. Kuesioner dinyatakan terbukti benar jika r hitung melebihi r tabel pada signifikansi 0,05, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, berarti kuesioner tersebut tidak layak.

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	Angka r <sub>hitung</sub>	Angka r <sub>tabel</sub>	Uraian
Rancangan Kerja	X1.1	0,666	0,244	Relevan
	X1.2	0,668	0,244	Relevan
	X1.3	0,663	0,244	Relevan
	X1.4	0,677	0,244	Relevan
	X1.5	0,644	0,244	Relevan
	X1.6	0,622	0,244	Relevan
Kemampuan Kerja	X2.1	0,669	0,244	Relevan
	X2.2	0,638	0,244	Relevan
	X2.3	0,727	0,244	Relevan
	X2.4	0,660	0,244	Relevan
	X2.5	0,744	0,244	Relevan
	X2.6	0,657	0,244	Relevan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,535	0,244	Relevan
	Y.2	0,636	0,244	Relevan
	Y.3	0,561	0,244	Relevan
	Y.4	0,607	0,244	Relevan
	Y.5	0,502	0,244	Relevan
	Y.6	0,435	0,244	Relevan
	Y.7	0,446	0,244	Relevan
	Y.8	0,611	0,244	Relevan
	Y.9	0,542	0,244	Relevan
	Y.10	0,534	0,244	Relevan
	Y.11	0,532	0,244	Relevan
	Y.12	0,635	0,244	Relevan

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25*

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel Rancangan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid karena angka r hitung melebihi r tabel.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29.896	3.510		8.518	.000
	RANCANGAN KERJA	.270	.172	.187	1.572	.121
	KEMAMPUAN KERJA	.513	.122	.501	4.199	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25*

Dari tabel 2 di atas, diperoleh rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,896 + 0,270 X1 + 0,513 X2 + e.$$

Nilai konstanta sebesar 29,896 dan bernilai positif dapat diartikan kinerja pegawai meningkat sebesar 29,896 dengan asumsi jika semua variabel bebas memiliki nilai koefisien nol.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 3 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29.896	3.510		8.518	.000
	RANCANGAN KERJA	.270	.172	.187	1.572	.121
	KEMAMPUAN KERJA	.513	.122	.501	4.199	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diperoleh hasil :

1. Didapatkan hasil dari thitung (1,572) < ttabel (1,999) dan nilai signifikan (0,121 > 0,05), maka rancangan kerja tidak punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai..
2. Diperoleh thitung (4,199) > ttabel (1,999) dan signifikan (0,00 < 0,05), maka kemampuan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.301	2	283.151	20.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	867.967	64	13.562		
	Total	1434.269	66			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, RANCANGAN KERJA						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Dapat dilihat dari hasil tes tabel 4 bahwa  $F_{hitung} (20,878) > F_{tabel} (3,14)$ , dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, rancangan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

Mengacu pada hasil penelitian ini dijelaskan bahwa disini rancangan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} 1,572 < t_{tabel} 1,999$  dengan signifikansi  $0,121 > 0,05$ . Artinya rancangan kerja belum memiliki dampak yang signifikan atas kinerja pegawai, kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor seperti rancangan kerja yang ada belum benar-benar pegawai itu memahaminya, sehingga tidak berdampak langsung terhadap kinerja. Agar kinerja pegawai lebih maksimal, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara sebaiknya memperbaiki rancangan kerja, menyediakan pelatihan yang sesuai, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Selain itu, penting untuk melakukan penilaian secara berkala terhadap rancangan kerja yang diterapkan agar dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} 4,199 > t_{tabel} 1,999$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Kemampuan Kerja yang baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang mempunyai kemampuan yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kemampuan Kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan baik terhadap tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan efisien, yang pada akhirnya menghasilkan dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Rancangan kerja dan kemampuan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena hasil uji F menunjukkan angka yang memenuhi syarat dengan perolehan dari uji F, di mana  $F_{hitung} 20,878 > F_{tabel} 3,14$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Kombinasi antara rancangan kerja yang baik dan kemampuan kerja yang memadai memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan berkontribusi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Rancangan kerja yang efektif memberikan struktur dan arahan yang jelas bagi pegawai, sementara kemampuan kerja yang baik memastikan bahwa pegawai dapat melakukan tugas-tugas tersebut dengan baik. Keduanya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan organisasi. Agar kinerja pegawai bisa terus meningkat, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara perlu terus memperbaiki dan menyempurnakan rancangannya serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Selain itu, penting untuk melaksanakan evaluasi secara rutin terhadap kedua variabel ini supaya tetap bermanfaat dan mendukung kinerja pegawai dengan baik.

## KESIMPULAN

Pengaruh rancangan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipantau dari perolehan uji t dengan nilai  $t_{hitung} 1,572 < t_{tabel} 1,999$  dengan signifikansi  $0,121 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa rancangan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} 4,199 > t_{tabel} 1,999$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya, Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh rancangan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} 20,878 > F_{tabel} 3,14$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya, rancangan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, terutama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara atas izin penelitian, dosen pembimbing atas arahnya, serta keluarga dan sahabat atas dukungannya. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

## REFERENSI

- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko. (2018). *Manajemen*. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT Rajagrafindo Persada.
- Malikhah, I., & Utari, C. D. (2018). *Kinerja pegawai berdasarkan kemampuan, motivasi dan disiplin kerja pada dinas perhubungan kota binjai*. 657–663.
- Malikhah, I., & Ananda, G. C. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 85–90. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i2.136>
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14586>
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14586>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi Dedy, 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Bandung : Alfabeta

- 
- Sedarmayanti (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju
- Thoha, Miftah, (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yalzamul, M. (n.d.). *Exploring the Relationship Between Work Ability, Discipline, and Employee Productivity Muhammad Yalzamul Insan, Soulthan Saladin Batubara, Fandi Afriansa*. 415–422.
- Yalzamul, M. I., & Wulandari, Y. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIORDANO , INDONESIA. 2017, 23–28*.