

**PENGARUH PELATIHAN SDM, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA**

*Diajukan guna memenuhi salah satu Syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
(S.M) program studi manajemen*

SKRIPSI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Rexsy Yolanda
NPM : 1905160408
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2023**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 September 2023, pukul 13:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : BENEFY VIDI ARIEN
N P M : 0995160408
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SAPRIHAL MANURUNG, SE., M.A.)

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, SE., MM.)

PANITIA UJIAN
Ketua Sekretaris

Ketua

(Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GURAWAN, SE., M.Si.)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : REXSY YOLANDA

NPM : 1905160408

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN SDM, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.Si.

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.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rexsy Yolanda
NPM : 1905160408
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada DPRD TK I Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang		DS
Bab 2	Perbanyak teori		DS
Bab 3	sampel		DS
Bab 4	Jelaskan hasil penelitian		DS
Bab 5	Ok		DS
Daftar Pustaka	Ok		DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC meja hijau		DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN SDM, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA

Oleh:

Rexsy Yolanda

E-mail: rexsyyolanda22@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Sdm, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DPRD Tk I Sumatera Utara, baik itu secara langsung maupun secara simultan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis jalur menggunakan SEM PLS. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur adalah 0,626. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Pelatihan SDM dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 62,6% dengan demikian model tergolong substansial (tinggi). Pada uji F didapati nilai $F_{hitung} 18,248 > F_{tabel} 2,78$ dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara. hasil uji t sebesar 1,982 dengan angka signifikan 0,048. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Semangat Kerja seseorang maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF HR TRAINING, WORK MOTIVATION AND WORK SPIRIT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT TK I DPRD NORTH SUMATRA

By:

Rexsy Yolanda

E-mail: rexsyyolanda22@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human resource training, work motivation and work enthusiasm on employee job satisfaction at DPRD Tk I North Sumatra, either directly or simultaneously. This study uses a quantitative approach, with path analysis techniques using SEM PLS. The results of the study show that there is an influence of HR Training on Employee Job Satisfaction at the DPRD Office of North Sumatra Province. There is an influence of Work Motivation on Employee Job Satisfaction at the DPRD Office of North Sumatra Province. There is an influence of work enthusiasm on employee job satisfaction at the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. There is an influence of HR Training, Work Motivation and Work Morale on Employee Job Satisfaction at the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. Based on the table above regarding the results of testing the R-Square Adjust value, it is obtained that the path model is 0.626. In other words, the ability variable X, namely HR Training and Work Motivation in explaining the variable Y, namely Job Satisfaction, is 62.6%, thus the model is classified as substantial (high). In the F test, it was found that the Fcount value was 18.248 > Ftable 2.78 with a significant probability of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that there is a simultaneous significant influence of HR Training, Work Motivation and Work Spirit, on the Job Satisfaction of North Sumatra Province DPRD Employees. The t test result was 1.982 with a significant figure of 0.048. This shows that the higher a person's work enthusiasm, the higher the employee's job satisfaction.

Keywords: HR Training, Work Motivation, Work Enthusiasm, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DPRD TK I Sumatera Utara”**

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan Skripsi ini penulis banyak memperoleh dukungan , bantuan , bimbingan, serta doa yang tiada henti nya dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

Kepada panutanku Ayahanda **USMAN EFFENDI** beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Dan kepada pintu surgaku ibunda **MIRTA** beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai dibangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi, serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. tidak lupa juga penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri, SE.,M.M.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syaripuddin, SE,M.Si Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof .Dr. Jufrizen,SE.M.Si Selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing saya yang turun serta dalam membantu penulis serta memberikan ilmunya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Serta semua pihak pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Kepada Uwo Mira dan Pak Uwo Iman terimakasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis dari

pertamkali penulis menempuh Pendidikan dibangku perkuliahan sampai penulis menyelesaikan studinya.

11. Kepada sahabat-sahabat saya yang sedang berjuang membuat skripsi Rijal Khair Maru'ao, Dina Fitria Hasibuan, Anggun Windi Utami Aziz, Rima Rahmadani, Andre Daulay, Bima Aswanda, Ikhsan Santoso, Iqbal Pratama.
12. Kepada seluruh teman-teman A Manajemen yang sama-sama berjuang untuk kesuksesan.
13. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu mengontrol emosi dan selalu menjadi kuat dalam melewati banyak hal, telah melewati banyak rasa kecewa untuk bisa sampai di titik ini yaitu sedikit lagi sampai pada titik mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, *Aamin*.

Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

**Medan , Juni 2023
Penulis**

**Rexsy Yolanda
1905160408**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Kepuasan kerja	10
2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator kepuasan kerja	13
2.1.2 Pelatihan	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Pelatihan.....	16
2.1.2.3 Indikator Pelatihan	17
2.1.3 Motivasi kerja.....	19
2.1.3.1 Pengetian Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	22
2.1.4 Semangat Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja	24
2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.....	25
2.1.4.3 Indikator semangat kerja	27
2.1.5 Kerangka Berpikir Konseptual.....	29

2.1.5.1 Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	29
2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	29
2.1.5.3 Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.....	30
2.1.5.4 Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	31
2.1.6 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	33
3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	33
3.2.2 Pelatihan Sumber Daya Manusia (X ₁)	34
3.2.3 Motivasi Kerja (X ₂).....	35
3.2.3 Semangat Kerja (X ₃)	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.3.1 Tempat Penelitian.....	37
3.3.2 Waktu Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.1 Kuesioner atau Angket.....	39
3.5.3 Uji Reabilitas.....	40
3.5.4 Wawancara	40
3.5.5 Studi Dokumentasi	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
3.6.1 Analisis Outer Model	42
3.6.2 Analisis <i>Inner Square</i>	43
3.6.3 Alasan Menggunakan PLS.....	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Deskripsi Data	45
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.2 Analisis Data.....	53
4.2.1. Analisis Model Pengukuran/Masurement Model Analysis (<i>Outer Model</i>).....	54
4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (<i>Inner Model</i>)	58
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	60
4.3 Pembahasan	63

4.3.1 Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	63
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	64
4.3.3 Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	65
4.3.4 Pengaruh Pelatihan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	65
BAB 5 PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pelatihan SDM Pegawai Negeri Sipil	5
Tabel 1. 2 Hasil Survei Pra-Riset tentang Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara	5
Tabel 1. 3 Hasil Survei Pra-Riset tentang Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara	6
Tabel 3. 1 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	34
Tabel 3. 2 Indikator Pelatihan SDM	35
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja	36
Tabel 3. 4 Indikator Semangat Kerja	36
Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan	37
Tabel 3. 6 Data Tabel Pegawai Negeri Sipil DPRD TK I Sumatera Utara	38
Tabel 3. 7 Tabel Skala Likert	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Pelatihan SDM (X1)	47
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	48
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Semangat kerja (X3)	50
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	52
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading	55
Tabel 4. 9 Hasil Cronbach's Alpha	56
Tabel 4. 10 Hasil Composite Reliability	57
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Average Variance Extracted	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square	58
Tabel 4. 13 Hasil F-Square	59
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	61
Tabel 4. 15 Uji F (Simultan)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	29
Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	30
Gambar 2. 3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	30
Gambar 2. 4 Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	31
Gambar 4. 1 Hasil Path Analysis	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aset Perusahaan atau Organisasi yang paling berharga untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh setiap bisnis. Orang dapat melaksanakan tugas sumber daya manusia baik didalam maupun diluar perusahaan dengan menggunakan tenaga kerja terampil dan sumber daya berkualitas tinggi. Agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain, penting untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja dengan profesionalisme dan keterampilan unik dan juga perlu untuk membayar pelatihan mereka.

karena keberhasilan organisasi semakin dianggap bergantung pada sumber daya manusianya. Komponen "manusia" dari suatu organisasi dapat memberikannya keunggulan kompetitif, seperti yang sekarang disadari oleh banyak perusahaan. Oleh karena itu memiliki orang sebagai sumber daya dalam suatu organisasi sangat penting karena mereka mengelola operasi organisasi dan berkoordinasi dengan sumber daya lain untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan atau mengembangkan bisnisnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kebahagiaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan moral, semangat kerja, dan kinerja. Pegawai di tempat kerja akan selalu dikelilingi oleh perasaan yang menyenangkan dan tidak akan merasa

tertekan, serta memiliki semangat yang baik, jika atasan memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

kepuasan kerja terbesar dimana pekerjaan itu menawarkan tugas-tugas menarik dan peluang untuk bertanggung jawab terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Pegawai lebih cenderung bergairah terlibat dalam pekerjaan mereka, menunjukkan perilaku yang baik, merasa puas, dan berusaha untuk menghasilkan pekerjaan terbaik mereka untuk organisasi jika mereka diberi tugas yang sesuai dengan bidang kompetensi mereka dan yang menurut mereka menarik.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang memberikan intensitas, arah, dan tujuan Tindakan seseorang. Akibatnya, pegawai disetiap organisasi perlu diberi motivasi untuk selalu berperan aktif dan berkontribusi untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Memperhatikan kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan agar pegawai selalu memiliki motivasi yang tinggi. Peran motivasi kerja pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah kinerja pegawai juga rendah.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan

untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.

Semangat kerja pegawai sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan karena dengan adanya semangat kerja, pegawai akan memiliki kamauan dan kesenangan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai pegawai. Pikiran dan tindakan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan tercurah untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dalam waktu yang relatif lebih singkat.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh.

DPRD Kota Medan adalah lembaga perwakilan rakyat daerah di Kota Medan yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Kota Medan, yang memiliki tiga fungsi, yaitu Pembentukan Peraturan Daerah, Anggaran, dan Pengawasan, yang dijalankan dalam kerangka representasi rakyat di Kota Medan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti ada beberapa fenomena-fenomena masalah pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah kurangnya pelatihan SDM yang membuat pegawai tidak maksimal dalam

bekerja seperti, dalam membuat laporan pekerjaan atau menggunakan aplikasi yang didalam komputer.

masalah motivasi terlihat bahwa masih ada pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri, seperti pegawai yang terkesan menunda-nunda pekerjaannya dilain waktu, pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya, maka akan menghambat tujuan dari organisasi/ perusahaan. Pegawai seharusnya lebih menguasai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya serta tidak menunda-nunda pekerjaannya karena akan membuat pegawai tersebut merasa terbebani

semangat kerja di Kantor DPRD TK I Sumatera Utara menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai. Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dibutuhkan program pelatihan SDM, motivasi kerja dan semangat kerja. Pelatihan SDM sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka secara konsisten. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan dan, didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja.

Pelatihan SDM menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan pada kantor DPDR Provinsi Sumatera Utara karena kurangnya pelatihan SDM membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja.

**Tabel 1. 1 Pelatihan SDM Pegawai Negeri Sipil
pada DPRD TK 1 Sumatera Utara**

No	Nama Pegawai	Kegiatan	Tanggal
1	Wira Ardhiningtyas, Am. D	Diklat Bendahara Keuangan Daerah	17 sd 21 Mei 2022
2	Efi Jualianti S. Kom., M. Si	Sistem Belajar Mandiri Tanpa Sekat Batas	1 sd 5 Agustus 2022
3	Ali Syahrin Batubara, SH	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas PKP	27 Mei sd 9 September 2022
4	Sri Aprina Kusmiati, S. Sos., MAP	Diklat Revolusi Mental	14 sd 18 November 2022
5	Sumiati, SE., MAP	Diklat Refolusi Mental	14 sd 18 November 2022
6	Evi Mahrina Siregar, A. Md	E-Learning Sistem SIBERMARTABAT	14 sd 18 November 2022
7	Anda Andicka, S, S.Si	E-Learning Sistem SIBERMARTABAT	14 sd 18 November 2022

Berdasarkan data diatas, maka penulis menemukan fenomena masalah pada kantor DPRD provinsi sumatera utara. Masalah yang ditemukan adalah kurangnya pelatihan SDM dapat dijelaskan pada tahun 2022 hanya 7 Orang yang mengikuti pengembangan SDM.

Selain pelatihan SDM faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti pada Pegawai Negeri Sipil tentang Motivasi Kerja pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Survei Pra-Riset tentang Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Tugas berat bagi saya membuat tantangan untuk maju	36,7%	63,3%

2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sebaik-baiknya dan tepat waktu	36,7%	63,3%
3	Setiap penawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	23,3%	76,7%
4	Saya mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan	33,3%	66,7%
5	Saya mendapatkan penghargaan berupa bonus dan insentif hasil kerja keras saya	23,3%	76,7%

Disamping motivasi kerja peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan menciptakan semangat kerja, karena semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja. Oleh karena itu semangat kerja pegawai harus diperhatikan pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, banyak pegawai yang kurang semangat bekerja sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja.

Tabel 1. 3 Hasil Survei Pra-Riset tentang Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kadang saya merasa malas bila diminta untuk lembur	60%	40%
2	Dalam rentan waktu satu bulan saya pernah tidak masuk kerja	73,3%	26,7%
3	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga	73,3%	26,7%
4	Hasil pekerjaan saya tidak maksimal	60%	40%
5	Kadang saya dan rekan kerja berkeluh kesah mengenai pekerjaan	73,3%	26,7%

Dalam kondisi ini sangat perlu memberikan dorongan dan penghargaan yang baik tentang pentingnya pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja kepada seluruh pegawai. Dengan begitu setiap pegawai akan bekerja dengan maksimal dan mendapatkan kepuasan kerja atas pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membahas masalah tentang pentingnya arti pelatihan SDM, motivasi kerja serta semangat kerja pegawai dalam

bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DPRD TK I Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dilakukan penulis pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, diperoleh identifikasi masalah didalam perusahaan yaitu:

1. Kurangnya pelatihan dan SDM yang membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja.
2. Motivasi yang diberikan oleh atasan dikantor terhadap pegawainya masih belum berhasil secara menyeluruh karena masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan tugas di kantor
3. Karena kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawainya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan sehingga mempengaruhi semangat kerja dari pegawai tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Dari permasalahan diatas, jelas bahwa pelatihan sdm, motivasi kerja, dan semangat kerja merupakan masalah terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar peneliitian lebih efektif dan efesien permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan sdm, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerjaa pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara?
4. Apakah Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada DPRD TK I Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada DPRD TK I Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

1. Mamfaat Teoritis

Mamfaat teoritis dari penelitian ini adalah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang MSDM pada akademi.khususnya tentang wawasan pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara , serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.
- b) Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pelatihan SDM, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan kerja

2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) Kepuasan kerja adalah hasil dari seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Perasaan atau emosi yang terkait dengan pekerjaan baik positif maupun negative disebut sebagai kepuasan kerja (Prawira, 2020). Kepuasan kerja adalah penilaian terhadap pekerjaan seseorang khususnya yang berkaitan dengan keadaan kerja mereka, sehubungan dengan bisakah pekerjaannya memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut (Jufrizen, 2015) Kepuasan kerja adalah konsekuensi dari seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas tenaga kerja. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara mamfaat yang diterimanya dan apa yang diyakininya harus diterima sebagai kompensasi. Sikap

menyenangkan tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari penilaian terhadap lingkungan kerja dikenal sebagai kepuasan kerja (P. Pratama & Pasaribu, 2020).

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013) adalah keadaan emosional yang menunjukkan seberapa besar seseorang menikmati pekerjaannya dan mewujudkan dalam kedisiplinan, kesuksesan, dan semangat yang berhubungan dengan pekerjaan. Penilaian karyawan tentang seberapa besar kontribusi pekerjaan mereka terhadap segala sesuatu yang dipandang penting melalui pekerjaan mereka menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka (D. S. Harahap & Khair, 2020b).

Menurut (Sembiring et al., 2021) Kepuasan Kerja adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan seseorang yang diukur dengan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah penghargaan yang diyakinin oleh pegawai dengan banyak penghargaan yang seharusnya mereka terima motivasi dan produktivitas bawahan dipengaruhi oleh kegiatan ini. Penilaian kepuasan kerja seseorang mengukur sikap mereka terhadap pekerjaan mereka dan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka di dalamnya (Jufrizen, 2013).

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kereja sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Hsb & Chandra, 2013) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan.
5. Manajemen.
6. Pengawasan.
7. Faktor intrinsic.
8. Pekerjaan.
9. Kondisi kerja.
10. Aspek sosial dalam pekerjaan.
11. Komunikasi.
12. Fasilitas.

Menurut (Paparang et al., 2021) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

1. Kerja yang menantang secara mental.

Orang menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menerapkan bakat dan kemampuan mereka serta keragaman tugas, ini membuat pekerjaan lebih sulit secara mental. Kebosanan akan dihasilkan dari pekerjaan yang tidak terlalu sulit, tetapi pekerjaan yang terlalu sulit juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rasa gagal.

2. Penghargaan yang sesuai.

Pegawai menginginkan struktur kompensasi yang adil, jelas, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika kompensasi dianggap adil, kepuasan mungkin

dihasilkan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan mereka sendiri dan keringanan untuk bekerja dengan baik. Ini mencakup tata letak tempat kerja, kerapian, fasilitas, dan peralatan, suhu, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang positif.

Pegawai juga memenuhi tuntutan interaksi sosial, sehingga mendapatkan lebih dari pekerjaan mereka bukan hanya sekedar uang atau keuntungan materi. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan adalah perlakuan terbaik dari atasan.

2.1.1.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) Indikator kepuasan kerja adalah:

1. Lingkungan fisik kantor.
2. Kesesuaian kondisi kerja dengan harapan.
3. Kesesuaian dukungan pimpinan dengan harapan.
4. Kesesuaian gaji akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk setiap posisi.
6. Kesesuaian lingkungan kerja.

Menurut (Nabawi, 2021) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya.

Seseorang menikmati profesinya karena mereka ahli dalam hal itu.

2. Mencintai pekerjaannya.

3. Moral kerja.

komitmen internal seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya terwujud dengan sendirinya.

4. Kedisiplinan.

Keadaan yang ditetapkan dan dihasilkan oleh serangkaian tindakan yang menunjukkan kualitas kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

5. Prestasi kerja.

Hasil jerih payah seseorang yang diukur dengan bakat komitmen dan usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam instansi.

Menurut (Mujiatun, 2015) Pelatihan adalah prosedur metodis untuk memengaruhi perilaku karyawan sedemikian rupa sehingga memajukan tujuan perusahaan. Pelatihan adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang berbagai kemampuan dan prosedur khusus, rumit, dan dipraktikkan. Secara konseptual,

dapat dibayangkan adanya strategi dan prosedur khusus yang akan digunakan dalam proses belajar mengajar. Dikatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan bakat kerja seseorang atau sekelompok individu (Lodjo, 2013).

Menurut (Assagaf & Dotulong, 2015) Pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan dilakukan melalui pelatihan. Selain itu, pelatihan adalah pilihan. Ini melibatkan modifikasi pola pikir sehingga pekerja dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efisien. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pelatihan adalah proses terorganisir yang meningkatkan level karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sukoco et al., 2020).

Menurut (Malini, 2017) pelatihan kerja yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan seperti yang sudah dibahas.

(Muslimin et al., 2016) Mendefinisikan pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) pelatihan adalah proses mentransfer informasi, kemampuan khusus, dan sikap kepada karyawan sehingga mereka lebih siap dan kompeten untuk menangani tanggung jawab. Instansi menggunakan pelatihan sebagai alat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam persiapan menghadapi era globalisasi penuh dengan kesulitan dan daya saing yang terkait. Instansi tidak dapat mengabaikan kegiatan pelatihan, terutama saat kita mendekati periode persaingan yang semakin keras, akut, dan sulit.

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan tersebut adalah setiap organisasi yang bergerak dalam kegiatan memiliki fungsi yang signifikan untuk sumber daya manusia. Sekalipun didukung oleh gedung, infrastruktur, dan sumber daya yang melimpah, operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan sukses tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia adalah faktor utama yang harus diperhitungkan dengan semua tuntutan mereka. Sumber daya manusia akan menjadi faktor utama dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dilaksanakan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Pelatihan

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi pelatihan sumber daya manusia. Menurut (Meidita, 2019) Faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/pelatih
3. Materi pelatihan

4. Lokasi pelatihan
5. Lingkungan penelitian
6. Waktu penelitian

Menurut (Sutrisno, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sdm yaitu:

1. Cost – efectiveness (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan (tujuan)
3. Prinsip-prinsip pembelajaran (metode)
4. ketetapan dan kesesuaian fasilitas (lingkungan)
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan (peserta)
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan (instruktur)

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut (Marifa et al., 2018) berikut indikaor pelatihan sumber daya manusia:

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja dan etos kerja karyawan untuk level menengah ke bawah.

2. Tujuan penelitian

Pelatihan diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta agar mencapai kinerja yang maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta akan etika kerja yang harus dilaksanakan karena tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa manajemen (pengelolaan), tata naskah manajemen, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan teknis seperti diskusi kelompok, konferensi, latihan bermain peran, permainan, tes, dan kerja tim digunakan.

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mempergunakan metode partisipasif.

6. Waktu

Semakin sering karyawan mendapat pelatihan maka cenderung kemampuan dan ketrampilan karyawan semakin meningkat.

Menurut (Tarigan et al., 2021) indikator pelatihan SDM adalah sebagai berikut:

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi, pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan
5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Pengetian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Kinerja dan motivasi adalah dua faktor positif dan terkait. Keduanya diperlukan untuk satu sama lain dan tidak bisa dilepaskan. Jika seorang karyawan tidak memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas, kinerja mereka akan menurun disisi lain, jika seseorang sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas tingkat kinerjanya akan tinggi.

Menurut (Suwardi & Utomo, 2011) Motivasi adalah sifat psikologi manusia yang memengaruhi seberapa besar komitmen mereka, termasuk unsur-unsur yang mengarah pada penyebaran, dan mempertahankan lintasan perilaku tertentu pada manusia. Motivasi adalah kemampuan individu untuk mengerahkan upaya yang signifikan untuk memenuhi tujuan organisasi (Hanafi et al., 2018). Motivasi adalah motivasi karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarahkan atau mendorong perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang menyediakan kepuasan (Jufrizen et al., 2021).

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) Motivasi adalah keinginan untuk bekerja sekeras yang anda bisa untuk mencapai tujuan anda yang mempengaruhi seberapa baik organisasi dapat memenuhi kebutuhan anda sendiri. Ketika organisasi dapat menetapkan tujuan berdasarkan kebutuhan dan minat pegawai itu dapat memotivasi pegawainya. Ketika individu termotivasi, mereka cenderung berkeinginan untuk bekerja dan mengikuti aturan dan peraturan organisasi. Motivasi juga dapat dilihat sebagai jenis dorongan (Sundari & Chandra, 2020).

Menurut (Wau, 2022) jika tersedianya motivasi kerja dimanfaatkan oleh karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan semangat kerja, maka meningkatkan tingkat output di tempat kerja kecintaan para pekerja bekerja untuk menjadi lebih baik partisipasi karyawan dalam organisasi. Motivasi adalah proses melalui mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan yang menghasilkan pencapaian tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut (Sutisna, 2021).

Menurut (R. Pratama & Nurbudiawati, 2016) Motivasi didefinisikan sebagai sikap dan keadaan mental yang memberi energi pada orang, mendorong aktivitas

dan gerakan, dan membimbing atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang menghasilkan kepuasan atau yang mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi kerja adalah situasi atau keadaan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya ditempat kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang akan mengarah pada kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Triono et al., 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Promosi.

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai ke tugas yang lebih baik, lebih baik dalam hal tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau prestasi yang lebih tinggi, keterampilan yang meningkat, dan khususnya penerimaan kompensasi yang lebih tinggi.

2. Prestasi Kerja.

Pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya pada saat itu manandai awal kemajuan profesional seseorang. Sulit bagi seorang pegawai untuk direkomendasikan oleh atasannya untuk promosi keposisi atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan tanpa menunjukkan kinerja yang sangat baik.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pegawai bertanggung jawab untuk memajukan karir mereka. Semua pihak termasuk atasan langsung, teman, dan spesialis departemen personalia hanya menjadi tugas mereka.

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

Menurut (Putri, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Kemungkinan untuk berkembang.
2. Jenis pekerjaan dan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2020) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kerja keras.

Prestasi adalah metode untuk mengungkapkan bagaimana semangat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dan rasa tanggung jawab muncul dari upaya yang dilakukan secara konsisten.

2. Orientasi masa depan.

Pemikiran berorientasi masa depan didasarkan pada persepsi yang luas dan diterapkan di tempat kerja.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi.

Kesungguhan diri sendiri untuk memaksimalkan kemampuan bergantung pada tingkat tujuan dan kesuksesan anda.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas.

Fokus tugas dan keseriusan dilandasi kesadaran akan apa yang dimaksud dengan pekerjaan yang diselesaikan secara tuntas dan seserius mungkin.

5. Usaha untuk maju.

Dasar kemajuan adalah keyakinan bahwa seseorang selalu dapat menemukan ide dan metode yang lebih baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

6. Ketekunan.

Sikap dan loyalitas karyawan merupakan pondasi ketekunan kerja karena mencegah perlombaan yang monoton untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Pegawai harus memanfaatkan waktu mereka seefektif mungkin sebagai bentuk motivasi yang besar ditempat kerja.

Menurut (Tarigan et al., 2021) indikator motivasi kerja adalah :

1. Perilaku

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat Usaha

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Tingkat Kegigihan

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan pikiran yang memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak pekerjaan yang lebih baik. Akibatnya, semangat kerja mengacu pada perasaan senang dan puas seseorang atau kelompok terhadap pekerjaan, kerja tim, dan lingkungan kerja mereka, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif. Semangat kerja adalah indikator seberapa baik kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka serta seberapa bahagian dan puas orang atau kelompok dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Al Hakim et al., 2022) Semangat kerja adalah perasaan keinginan, kesungguhan individu dalam melaksanakan tugasnya secara produktif, dan kepemimpinan sehingga mereka dapat mewujudkan tujuan, keinginan, dan kesenangan kinerja tertinggi dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Semangat kerja adalah kehendak, kemauan, gagasan, dan sikap yang digunakan dalam melakukan pekerjaan semua akan dipengaruhi oleh semangat kerja. Dalam bentuk kemauan untuk mengembangkan tata cara dan teknik kerja baru yang bermamfaat dan efisien dalam mendongkrak produksi, semangat kerja yang tinggi dan baik merupakan faktor yang mempengaruhi sikap (Madjidu et al., 2022).

Menurut (Mulya et al., 2019) .Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. semangat kerja pegawai adalah hubungan yang dimiliki pegawai atau sekelompok pegawai tertentu dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja, semangat pegawai yang tinggi berarti pegawai senang, dan itu tercermin dalam jenis pekerjaan yang mereka hasilkan (Putra & Suwandana, 2019).

Menurut (Syuhada & Amelia, 2021) Semangat kerja adalah keinginan dan komitmen dari seseorang untuk bekerja dengan baik dan disiplin untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi mereka. Semangat kerja meliputi keinginan, kejujuran dalam melakukan pekerjaan dengan baik, disiplin diri untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kepuasan yang mendalam atas tugas yang diselesaikan (Basri & Rauf, 2021). Seseorang yang termotivasi untuk bekerja lebih cepat dan efektif dalam suatu organisasi dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi (Assagaf & Dotulong, 2015).

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan yang memungkinkan individu untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut (Simamora & Panjaitan, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Disiplin kerja

Sikap seseorang atau sekelompok individu yang secara konsisten ingin mematuhi atau menuruti semua aturan atau pilihan yang telah ditetapkan

adalah disiplin. Semangat kerja dan disiplin kerja terkait erat. Kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai yang diberikan, penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor secara hati-hati, dan kedisiplinan pegawai dalam menegakkan peraturan merupakan indikasi tingkat disiplin kerja pegawai.

2. Antusias kerja

Untuk mencapai suatu tujuan, atau menegakkan prinsip, seseorang harus sangat bersemangat dan gigih. Pola pikir yang termotivasi untuk menaklukkan tantangan dari pada menyerah begitu saja saat menghadapinya. Kenikmatan yang tulus dari pekerjaan yang dilakukan, ketekunan dalam menjalankan tanggung jawab dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan adalah contoh antusias seseorang saat bekerja.

3. Hubungan yang harmonis

Kerja sama adalah tindakan dua orang Ketika satu individu mengerahkan energinya dengan sukarela dan sengaja untuk membantu yang lain dalam mencapai tujuan bersama. Kesukarelawanan dalam membantu pekerja lain dan kekompakan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan pengolahan beberapa karyawan adalah dua contoh upaya kolaborasi.

4. Loyalitas

Loyalitas adalah jenis kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sedemikian rupa dan sehingga ia merasa dimiliki, menjunjung tinggi reputasi organisasi, dan mendukung organisasinya bila diperlukan. Jika setiap pegawai setia, maka setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab atas pertumbuhan dan kelangsungan organisasi.

Menurut (Dunggio, 2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Hubungan yang ramah antara pemimpin dan bawahan, khususnya dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Adanya suasana dan lingkungan kerja yang berteman dengan pegawai lain, terutama mereka yang sering menangani banyak pekerjaan.
3. Perspeksi kegunaan untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama bagi individu yang harus bekerja sama untuk memenuhinya.
4. Adanya tingkat kepuasan finansial yang memadai dan mamfaat material lainnya yang dianggap sebagai kompensasi yang adil atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

2.1.4.3 Indikator semangat kerja

Menurut (Siregar & Rambe, 2022) Indikator semangat kerja adalah:

1. Produktivitas karyawan

Ketika semangat kerja pegawai bagus, mereka lebih mungkin menyelesaikan tugas sesuai jadwal, bekerja lebih cepat, dan menghindari penundaan yang disengaja.

2. Tingkat absensi

Karena terlihat presentase absen pegawai yang minim, maka tingkat absensi yang rendah menandakan semangat kerja yang meningkat.

3. Tingkat perpindahan karyawan

karena ketidaksukaan mereka bekerja untuk organisasi, lebih banyak pekerja keluar untuk mencari posisi yang mereka anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Meningkatnya kerusakan mungkin merupakan tanda bahwa pekerja kurang perhatian dan teledor.

5. Kegelisahan karyawan

Gangguan ditempat kerja dan keluhan dari rekan kerja adalah dua cara munculnya kecemasan.

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan adalah cara orang mengekspresikan ketidak bahagiaan mereka dan pada titik tertentu kebenaran akan muncul untuk mendukung tuntutan mereka.

7. Pemogokan kerja karyawan

Pemogokan adalah cara ketidakbahagiaan dan kekhawatiran untuk mengekspresikan diri ketika mencapai puncaknya dan tidak dapat lagi ditahan, biasanya akan menghasilkan tuntutan yang jika tidak berhasil akan menyebabkan lebih banyak pemogokan.

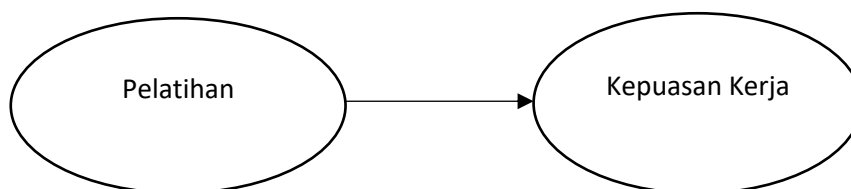
Menurut (Tarigan et al., 2021) indikator semangat kerja adalah:

1. Presensi, absensi menunjukkan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya.
2. Disiplin Kerja, kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi.
3. Kerja sama, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
4. Tanggung Jawab, pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas.

2.1.5 Kerangka Berpikir Konseptual

2.1.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pelatihan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan (Siswadi, 2017).



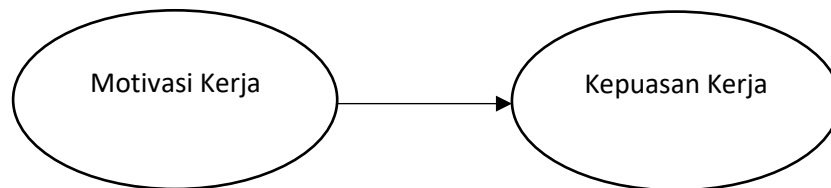
Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Memotivasi kerja karyawan yang tinggi merupakan faktor kunci dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Inilah yang diharapkan perusahaan untuk dilakukan, dan untuk melakukannya perusahaan harus memutuskan bagaimana memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif sesuai dengan keadaan perusahaan.

Adanya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja untuk mencapai kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan, tujuan, terkait kepatuhan, dan kemajuan dimasa depan. Dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, karyawan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka oleh organisasi.

Dari pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardianti et al., 2018) menunjukkan tingkat kepuasan seorang pekerja terhadap pekerjaannya akan meningkat jika tingkat motivasi kerjanya meningkat. Disisi lain menurunnya motivasi kerja akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja bagi karyawannya.

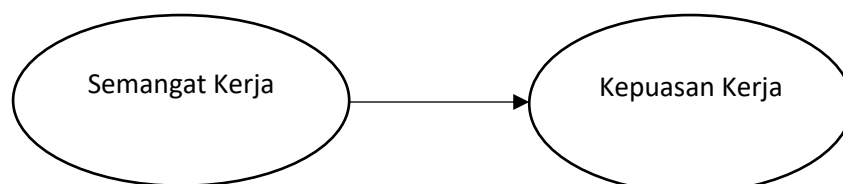


Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.5.3 Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yyang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efesien. Adanya hubungan antara semangat kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja untuk mencapai kepuasan kerja.

Dari pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. A. N. Pratama & Wardani, 2018) menunjukkan tingkat kepuasan seorang pekerja terhadap pekerjaannya akan meningkat jika tingkat semanagat kerja tinggi. Disisi lain menurunnya semangat kerja akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya.

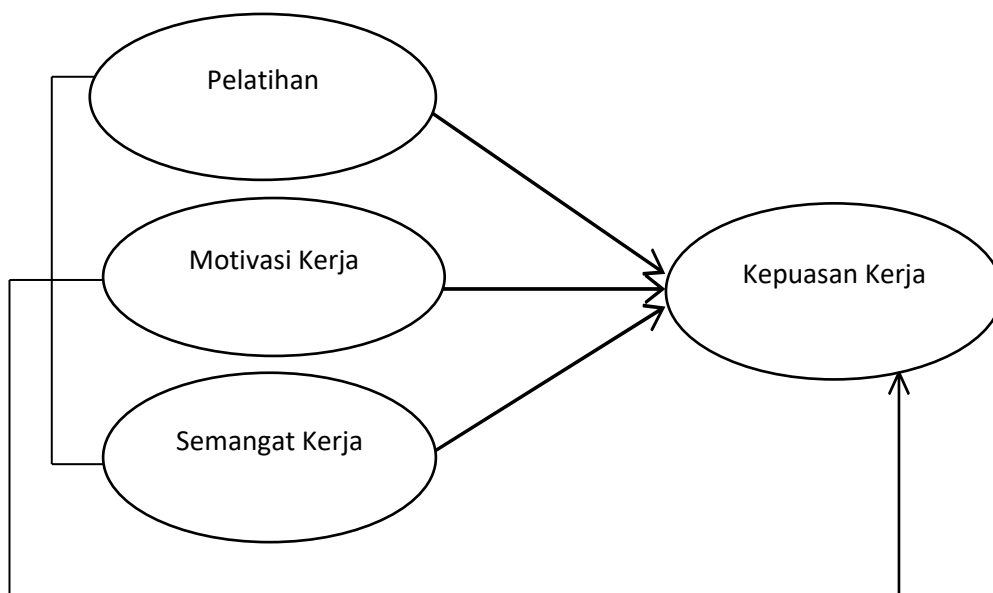


Gambar 2. 3 Penagruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.5.4 Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh pelatihan SDM, motivasi kerja, dan semangat kerja ada hubungannya dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pelatihan SDM juga mempunyai pengaruh langsung dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada atasan atau organisasi. Jika pegawai diberi pelatihan maka akan membantu dalam mengerjakan pekerjaan, dengan adanya motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja yang tinggi pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. 4 Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Adanya Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara.
4. Adanya Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variable. operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang diteliti. variabel operasional dibuat untuk mempermudah pengumpulan data dan menjaga konsistensi, menghindari perbedaan interpretasi, dan membatasi ruang lingkup variabel spasial. Penelitian ini menggunakan dua variable, variabel independen yaitu Pelatihan SDM (X1), Motivasi Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan satu variable dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). berikut adalah operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap

pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Ketika orang menunjukkan betapa mereka menghargai pekerjaan mereka dalam hal seberapa baik mereka memenuhi kebutuhan mereka, ini disebut tingkat reaksi emosional atau kepuasan kerja (Adhan et al., 2019).

Indikator kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

No	Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	Item
1	Menyenangi Pekerjaannya	1,4
2	Moral Kerja	2,7
3	Kedisiplinan	5,6
4	Prestasi Kerja	3,8

Sumber: Rahayu (2021)

3.2.2 Pelatihan Sumber Daya Manusia (X₁)

Pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses

pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan

Pelatihan adalah komponen penting dari proses pendidikan yang melibatkan pembelajaran jangka pendek dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi individu untuk menangani pekerjaan dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Tanjung, 2020).

Indikator Pelatihan SDM adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Indikator Pelatihan

No	Indikator Pelatihan SDM	Item
1	Tujuan Pelatihan	1,2
2	Materi	3,4
3	Metode yang digunakan	5,6
4	Kualifikasi Peserta	7.8

Sumber: Nurul Marifa 2018

3.2.3 Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja juga merupakan subjek yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena menurut definisi pimpinan bekerja harus melalui orang lain. Seorang pimpinan juga perlu mengetahui dan memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi.

Sebagai energi untuk menghasilkan dorongan dalam diri, motivasi juga dapat dikatakan sebagai salah satu unsur keberhasilan dalam mencapai kinerja yang sejalan dengan tujuan dan rencana operasional perusahaan. Ketika seseorang termotivasi, mereka memiliki kekuatan pendorong yang membuat pekerjaan

mereka menyenangkan dan mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja sama secara efisien, dan menggunakan semua upaya mereka untuk mencapai tujuan mereka (Jufrizen, 2018).

Indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Item
1	Kerja keras	1,2
2	Tingkat cita-cita yang tinggi	3,4
3	Ketekunan	5,6
4	Pemamfaatan waktu	7,8

Sumber: (D. S. Harahap & Khair, 2020)

3.2.3 Semangat Kerja (X₃)

Semangat Kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

Kemauan dan keyakinan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara benar dan sistematis guna mencapai hasil yang optimal disebut dengan semangat kerja. Pekerjaan dilakukan dengan lebih baik dan lebih efektif ketika orang bersemangat untuk menyelesaikannya (Saragih & Wahyuni, 2019).

Adapaun beberapa indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Indikator Semangat Kerja

No	Indikator Semangat Kerja	Item
1	Produktivitas karyawan	1,2

2	Tingkat absen	3,4
3	Kerusakan	5,6
4	Kegelisahan karyawan	7,8

Sumber: Siregar (2022)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Iman Bonjol No.5, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan selesai, dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan							
		Feb 2023	Maret 2023	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agst 2023	Sep 2023
1	Pra Riset								
2	Pengajuan Judul								
3	Penyusunan Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Perbaikan/ ACC Proposal								
6	Pengolahan Data								
7	Penyusunan Skripsi								
8	Bimbingan Skripsi								
9	Sidang Meja Hijau								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi mengacu pada kategori benda atau orang yang telah dipilih peneliti untuk dianalisis dan kemudian membuat kesimpulan berdasarkan jumlah dan karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil DPRD TK I Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.4.2 Sampel

Dari segi kuantitas dan susunan, sampel adalah milik populasi (Sugiyono, 2019) . Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Besar sampel penelitian ini adalah 60 orang berdasarkan jumlah pegawai pada kantor DPRD TK I Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3. 6 Data Tabel Pegawai Negeri Sipil DPRD TK I Sumatera Utara

Bagian	Jumlah Pegawai Negeri Sipil
Bagian Umum	20 Orang
Bagian Persidangan dan Per-UU	25 Orang
Bagian Fasilitasi Anggaran dan Penganggaran	15 Orang
Jumlah Pegawai	60 Orang

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian DPRD PROVSU

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket, wawancara, studi dokumentasi.

3.5.1 Kuesioner atau Angket

Teknik penelitian dan instrument yang digunakan adalah angket (kuesioner/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner yaitu pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk memperoleh pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini dikirimkan kepada pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara dan setiap pertanyaan memiliki 5 pilihan sebagai berikut.

Tabel 3. 7 Tabel Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugoyino (2016)

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah valid dan reliabel:

3.5.2 Uji Validitas

Menurut (Adha et al., 2022) Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas suatu kuesioner. Ketika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan informasi yang akan dinilai oleh kuesioner, maka dianggap valid.

Validitas suatu alat ukur menunjukkan seberapa baik alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, korelasi product moment digunakan menghitung korelasi antara masing-masing terminal dengan skor total menguji validitas penelitian ini. Validitas suatu item dapat ditentukan dengan membandingkan indeks

koefisien korelasi product moment (r) dengan nilai kritis hitungnya, dimana r dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Dimana :

N : Banyaknya variabel

X : Skor Item X

Y : Skor Item Y

Jika di hitung $>$ dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikan 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.

3.5.3 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel atau konsep yang dapat diukur reabilitasnya. Jika tanggapan atas pertanyaan pada kuesioner umumnya konstan atau stabil itu dianggap dapat diandalkan (Adha et al., 2022).

3.5.4 Wawancara

Wawancara adalah dua orang bertemu untuk bertukar fakta atau pemikiran untuk mengklasifikasi makna atau implikasi dari suatu isu tertentu.

3.5.5 Studi Dokumentasi

Data tentang struktur organisasi, sejarah, dan jumlah personal karyawan diperusahaan semuanya dikumpulkan oleh penulis sebagai bagian dari dokumen perusahaan. Dokumen ini harus dipelajari untuk meningkatkan atau mendukung dalam penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian bahwa PLS merupakan model persamaan struktural dengan komponen atau varian (SEM), digunakan *partial least squares* (PLS), suatu metode berdasarkan model persamaan struktural (SEM). Disiplin Model Persamaan Struktural (SEM) Statistik dapat mengevaluasi berbagai interaksi yang menantang untuk dinilai sekaligus.

Dengan menggunakan analisis persamaan struktural (SEM) berdasarkan varians, model pengukuran dan model struktural dapat diuji pada saat yang bersamaan. Model struktural digunakan untuk pengujian kualitas (pengujian hipotesis menggunakan model prediksi), sedangkan model pengukuran digunakan untuk pengujian validitas dan reabilitas.

PLS (*Partial Least Square*) adalah metode untuk membuat prediksi. Selain membantu peneliti dalam usahanya mendapatkan nilai variabel laten guna membuat prediksi, prediksi ini mencoba mengantisipasi keterkaitan antar konstruk. Agregasi linier dari indikator adalah variabel laten. Berdasarkan bagaimana outer model (model pengukuran, yaitu hubungan antara indikator dan konstruknya) dan inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten), dihasilkan estimasi bobot untuk mengembangkan komponen skor variabel laten. Akibatnya, varian residu dari variabel dependen baik variabel laten maupun indikator dikurangi hingga nilai minimum

Karena PLS tidak didasarkan pada banyak anggapan dan tidak memerlukan data multivariat yang terdistribusi secara normal (indikator dengan skala kategoris, ordinal, interval, dan rasio dapat digunakan dalam model yang sama), ini adalah

teknik analisis yang kuat. Perangkat lunak yang disebut Smart PLS digunakan untuk mengevaluasi model struktural dalam PLS.

Untuk menganalisis SEM-PLS, ada dua tahapan kelompok: analisis model pengukuran (*outer model*), yang meliputi (a) *validitas konvergen*; (b) membangun reliabilitas dan validitas; dan (c) validitas diskriminan dan analisis model struktural (*inner model*), yang meliputi (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-kuadrat; dan (c) pengujian hipotesis. Estimasi parameter Estimasi bobot yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kelompok pertama estimasi parameter yang diturunkan oleh (*Partial Least Square*) PLS. Variabel laten dan blok indikator terkait (memuat) dihubungkan oleh jalur estimasi (*path estimasi*) yang ditampilkan dalam kategori kedua.

Untuk indikator dan variabel laten, kategori ketiga berkaitan dengan rata-rata dan posisi parameter (nilai konstanta regresi). PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses literasi tiga langkah untuk menghasilkan tiga perkiraan ini, dan setiap tahap menghasilkan perkiraan berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisis Outer Model

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Validitas dan reliabilitas kuesioner dievaluasi oleh peneliti menggunakan alat SmartPLS 2.0. Dengan membandingkan skor item (skor komponen) dengan skor konstruk, yang menghasilkan nilai pemuatan faktor, validitas konvergen diperiksa. Nilai loading faktor dianggap tinggi jika komponen atau indikator memiliki korelasi

dengan konstruk yang ingin dinilai lebih dari 0,70. Namun, loading faktor antara 0,5 dan 0,6 terbukti cukup untuk analisis tahap pengembangan pertama (G. Ghozali, 2008) Keandalan adalah sejauh mana temuan atau pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan dan menawarkan hasil pengukuran yang cukup konsisten atas sejumlah pengukuran. Keandalan variabel penelitian dievaluasi dengan menggunakan *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan koefisien alpha. Sebuah item pengukuran dianggap dapat dipercaya jika koefisien alpha-nya lebih besar dari 0,6.

3.6.2 Analisis Inner Square

Uji model struktural, khususnya uji t kuadrat terkecil parsial, digunakan untuk memastikan korelasi antar komponen yang diuji. Model struktural atau inner model dapat diukur dengan menggunakan nilai *R-Square model*, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel model. Langkah selanjutnya adalah mengestimasi koefisien jalur, yang merupakan nilai estimasi hubungan jalur dalam model struktural yang ditentukan oleh prosedur *bootstrapping*. Suatu nilai dianggap signifikan jika nilai statistik t untuk setiap jalur hubungan lebih besar dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) atau lebih besar dari 1,65 (tingkat signifikansi 10%).

3.6.3 Alasan Menggunakan PLS

PLS adalah teknik analisis yang kuat karena tidak didasarkan pada asumsi apapun. Data tidak harus besar atau multivariat dengan distribusi normal (indikator dengan skala teoretis, ordinal, interval, dan rasio digunakan dalam model yang sama). PLS dapat digunakan untuk menjelaskan jika ada hubungan antara variabel laten serta untuk mengkonfirmasi teori. Miss-spesifikasi model memiliki dampak yang lebih kecil pada estimasi parameter karena lebih berkonsentrasi pada data dan menggunakan teknik estimasi yang lebih sedikit. SEM berbasis kovarians tidak

dapat memeriksa konstruksi yang dibuat dengan indikator refleksif dan formatif secara bersamaan karena akan ada model yang tidak dapat ditentukan.

Beberapa alasan penggunaan PLS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Algoritma PLS tidak hanya digunakan untuk hubungan reflektif antara indikator dan konstruksi latennya tetapi juga digunakan untuk hubungan formatif.

1. PLS dapat digunakan untuk menghitung jalur model
2. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan manifest tanpa estimasi data.
3. PLS dapat digunakan ketika sebaran data sangat miring atau nilai rata-rata tidak merata.
4. Karena variabel moderator dalam penelitian ini hanya satu, maka PLS dapat langsung digunakan untuk menghitungnya.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Pelatihan SDM (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Semangat kerja (X3). pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang responden yaitu Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	51,7%
2	Perempuan	29	48,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 31 orang (51,7%) sedangkan perempuan sebanyak 29 orang (48,3%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	3,3%
2	25-35 tahun	18	30,0%
3	36-45 tahun	25	41,7%
4	> 45 tahun	15	25,0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 2 orang (3,3%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 18 orang (30,0%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 25 orang (41,7%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 15 orang (25,0%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	11,7%
2	Diploma	3	5,0%
4	Sarjana	50	83,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SLTA sebanyak 7 orang (11,7%), Diploma sebanyak 3 orang (5,0%), pendidikan sarjana sebanyak 50 orang (83,3%) Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan sarjana sebanyak 50 orang atau 83,3%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Pelatihan SDM (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Pelatihan SDM yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Pelatihan SDM (X1)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,0	30	50,0	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100%
2	8	13,3	38	63,3	11	18,3	3	5,0	0	0	60	100%
3	7	11,7	34	56,7	18	30,0	1	1,7	0	0	60	100%
4	16	26,7	31	51,7	12	20,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	9	15,0	36	60,0	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100%
6	14	23,3	36	60,0	10	16,7	0	0	0	0	60	100%
7	25	41,7	29	48,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100%
8	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Setelah mengikuti pelatihan, Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan, sebagian besar menjawab sangat sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Pelatihan yang Saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas sebagian besar menjawab sebanyak 36 orang sebesar 50%.

- 6) Jawaban responden tentang Pelaksanaan pelatihan yang Saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden tentang selalu bersemangat mengikuti pelatihan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Pelatihan SDM. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden bahwa Setelah mengikuti pelatihan, Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan, Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, Pelaksanaan pelatihan yang Saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu serta mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur.

4.1.2.2. Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No Per	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,0	30	50,0	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100%
2	8	13,3	38	63,3	11	18,3	3	5,0	0	0	60	100%
3	7	11,7	34	56,7	18	30,0	1	1,7	0	0	60	100%
4	16	26,7	31	51,7	12	20,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	9	15,0	36	60,0	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100%
6	14	23,3	36	60,0	10	16,7	0	0	0	0	60	100%
7	25	41,7	29	48,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100%
8	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya terbiasa kerja keras karena ada target yang harus di capai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Jika Saya tidak bekerja keras maka target Saya akan dilampaui oleh rekan kerja Saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya bekerja giat karena Saya ingin lebih sukses kedepannya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya menginginkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan Saya sekarang, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Jika Saya tidak bekerja dengan tekun maka akan menghambat Saya dari tujuan yang ingin Saya capai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden tentang Jika Saya bekerja terlalu lama dikantor akan mengurangi waktu Saya bersama keluarga, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.

- 7) Jawaban responden tentang Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa penghargaan atasan terhadap pekerjaan Saya merupakan imbalan yang penting bagi Saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa responden terbiasa kerja keras karena ada target yang harus di capai. Responden bekerja giat karena Saya ingin lebih sukses kedepannya. Responden juga menginginkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang serta merasa penghargaan atasan terhadap pekerjaan saya merupakan imbalan yang penting.

4.1.2.4. Semangat kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Semangat kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

a. Variabel Semangat Kerja (X3)

Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Semangat kerja (X3)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,7	31	51,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
2	29	48,3	26	43,3	3	5,0	2	3,3	0	0	60	100%
3	24	40,0	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
4	31	51,7	24	40,0	4	6,7	1	1,7	0	0	60	100%
5	28	46,7	27	45,0	4	6,7	1	1,7	0	0	60	100%
6	28	46,7	28	46,7	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
7	30	50,0	23	38,3	4	6,7	3	5,0	0	0	60	100%
8	24	40,0	31	51,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang kadang saya merasa malas bila di minta untuk lembur, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya malas mengerjakan pekerjaan bila Saya belum diminta untuk mengerjakannya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Dalam rentan waktu satu bulan, Saya pernah absen tidak masuk kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 32 orang sebesar 53,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Kadang Saya merasa malas untuk masuk kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan Saya tidak maksimal, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Kadang Saya tidak berkonsentrasi saat bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7% dan Sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Kadang Saya dan rekan kerja berkeluh kesah mengenai pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden tentang Kadang Saya mencari alasan agar tidak masuk kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel Semangat kerja. Hal ini

mengindikasikan bahwa responden merasa malas bila di minta untuk lembur mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor, malas mengerjakan pekerjaan bila Saya belum diminta untuk mengerjakannya, responden berkeluh kesah mengenai pekerjaan.

4.1.2.4. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja Pegawai yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	26,7	28	46,7	10	16,7	6	10,0	0	0	60	100%
2	21	35,0	24	40,0	10	16,7	4	6,7	1	1,7	60	100%
3	13	21,7	36	60,0	11	18,3	0	0	0	0	60	100%
4	17	28,3	30	50,0	13	21,7	0	0	0	0	60	100%
5	12	20,0	36	60,0	10	16,7	2	3,3	0	0	60	100%
6	12	20,0	39	65,0	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100%
7	14	23,3	26	43,3	16	26,7	4	6,7	0	0	60	100%
8	16	26,7	30	50,0	4	6,7	10	16,7	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan Saya sendiri, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Bila ada masalah dalam pekerjaan, Saya mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 40,0%.
- 3) Jawaban responden tentang Prestasi yang sudah Saya capai belum sesuai dengan keinginan Saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.

- 4) Jawaban responden tentang Belum banyak pengalaman yang Saya peroleh dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 39 orang sebesar 65%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja Saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 43,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya puas atas pencapaian prestasi yang Saya raih dalam melakukan pekerjaan Saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini ditandai dapat dilihat bahwa pegawai senang dengan pekerjaan Saya sendiri, selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan, merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja, serta puas atas pencapaian prestasi yang Saya raih dalam melakukan pekerjaan.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah

dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

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

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu:

realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4. 8 Hasil *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan SDM (X1)	Semangat Kerja (X3)
X1.1			0,811	
X1.2			0,860	
X1.3			0,793	
X1.4			0,802	
X1.5			0,798	
X1.6			0,880	
X1.7			0,878	
X1.8			0,714	
X2.1		0,875		
X2.2		0,834		
X2.3		0,906		
X2.4		0,901		
X2.5		0,872		
X2.6		0,810		
X2.7		0,892		
X2.8		0,779		
X3.1				0,764
X3.2				0,851
X3.3				0,875
X3.4				0,912
X3.5				0,891
X3.6				0,718

X3.7				0,716
X3.8				0,848
Y.1	0,737			
Y.2	0,798			
Y.3	0,739			
Y.4	0,777			
Y.5	0,828			
Y.6	0,847			
Y.7	0,730			
Y.8	0,721			

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 60 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4. 9 Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Y)	0,888
Motivasi Kerja (X2)	0,949
Pelatihan SDM (X1)	0,929
Semangat Kerja (X3)	0,815

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja

Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4. 10 Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0,911
Motivasi Kerja (X2)	0,958
Pelatihan SDM (X1)	0,942
Semangat Kerja (X3)	0,871

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0,564
Motivasi Kerja (X2)	0,739
Pelatihan SDM (X1)	0,670
Semangat Kerja (X3)	0,527

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Pelatihan SDM, Motivasi Kerja, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

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 (rendah)

Tabel 4. 12 Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,639	0,626

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur adalah 0,626. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Pelatihan SDM dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 62,6% dengan demikian model tergolong substansial (tinggi).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, 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, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 13 Hasil *F-Square*

	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan SDM (X1)	Semangat Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Motivasi Kerja (X2)	0,079			
Pelatihan SDM (X1)	0,174			
Semangat Kerja (X3)	0,063			

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan SDM (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,174, maka efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0.079, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Variabel Semangat kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,063, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis *direct 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 (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. 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.

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

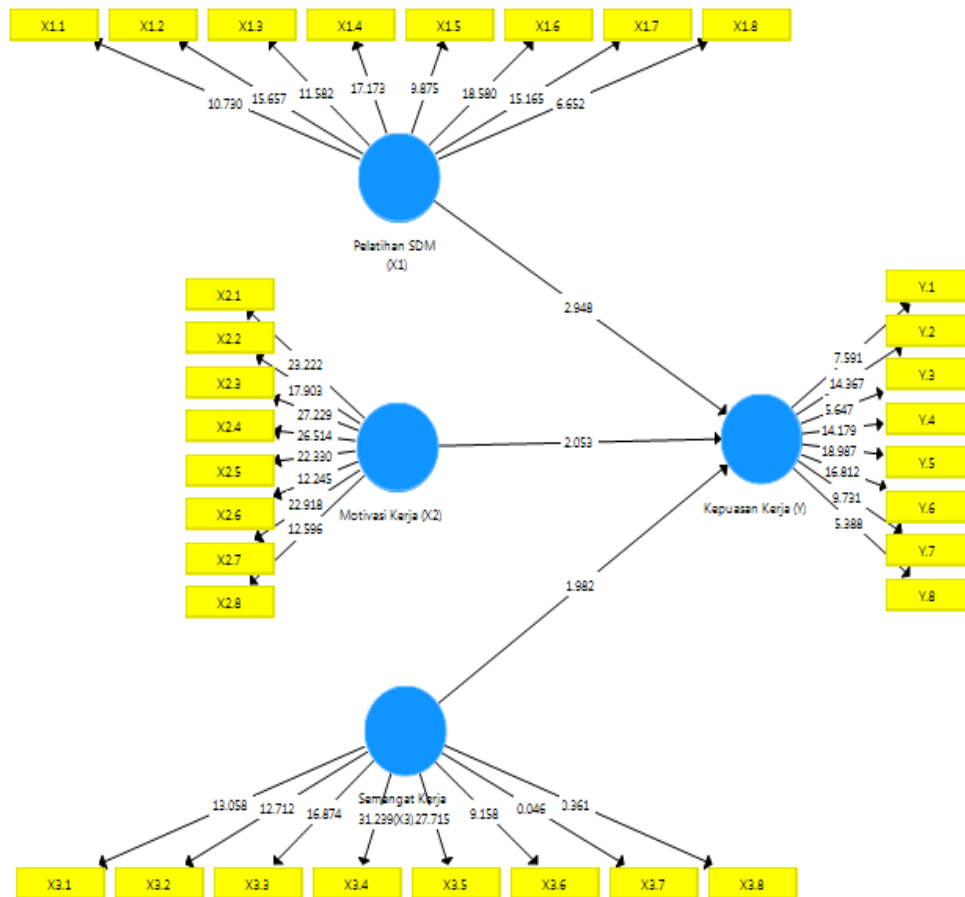
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,053	0,041
Pelatihan SDM (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,948	0,003
Semangat Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	1,982	0,048

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat Pelatihan SDM seorang terhadap seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,003 > 0,05$, dengan demikian Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,041. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Motivasi Kerja, maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,041 > 0,05$, dengan demikian Kompensasi k berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,048. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,048 < 0,05$, dengan demikian Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.



Gambar 4. 1 Hasil *Path Analysis*

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

1.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4. 15 Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,279	3	54,426	18,248	,000 ^b
	Residual	199,704	56	7,852		
	Total	112,983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pelatihan SDM, Motivasi Kerja

$F_{tabel} = 2,78$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai $F_{hitung} 18,248 > F_{tabel} 2,78$ dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat kerja, terhadap Kepuasan Kerja pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil secara langsung sebesar 2,948 dengan angka signifikan 0,003. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Pelatihan SDM seseorang maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pegawai seseorang.

Pelatihan sumber daya manusia sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan

pelatihan sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan (Siswadi, 2017).

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,503 dengan angka signifikan 0,041. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi Kerja seseorang maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja pegawai.

Memotivasi kerja karyawan yang tinggi merupakan faktor kunci dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Inilah yang diharapkan perusahaan untuk dilakukan, dan untuk melakukannya perusahaan harus memutuskan bagaimana memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif sesuai dengan keadaan perusahaan.

Adanya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja untuk mencapai kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan, tujuan, terkait kepatuhan, dan kemajuan dimasa depan. Dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, karyawan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka oleh organisasi.

Dari pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardianti et al., 2018) menunjukkan tingkat kepuasan seorang pekerja terhadap pekerjaannya akan meningkat jika tingkat motivasi kerjanya meningkat. Disisi lain

menurunnya motivasi kerja akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja bagi karyawannya.

4.3.3 Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 1,984 dengan angka signifikan 0,048. Hal ini menunjukkan semakin baik Semangat kerja seseorang maka akan semakin baik Kepuasan Kerja pegawai.

Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Adanya hubungan antara semangat kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja untuk mencapai kepuasan kerja.

Dari pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. A. N. Pratama & Wardani, 2018) menunjukkan tingkat kepuasan seorang pekerja terhadap pekerjaannya akan meningkat jika tingkat semangat kerja tinggi. Disisi lain menurunnya semangat kerja akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya.

4.3.4 Pengaruh Pelatihan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Pelatihan SDM dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji F statistik sebesar 18,248 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh pelatihan SDM dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh pelatihan SDM, motivasi kerja, dan semangat kerja ada hubungannya dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pelatihan SDM juga mempunyai pengaruh langsung dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada atasan atau organisasi. Jika pegawai diberi pelatihan maka akan membantu dalam mengerjakan pekerjaan, dengan adanya motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja yang tinggi pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur adalah 0,626. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Pelatihan SDM dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 62,6% dengan demikian model tergolong substansial (tinggi).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Ada pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Diharapkan Instansi dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif

dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

2. Diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atas kegiatan pelatihan yang dilakukan selama ini. Upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan secara kontiniu dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para pegawai.
3. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan rendah Dan tetapi masih belum sepenuhnya optimal, kondisi demikian dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hal-hal yang masih lemah. Merujuk kepada hasil tersebut salah satu upaya untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai adalah dengan memberikan pengawasan dan memberikan contoh yang baik dari atasan untuk datang lebih awal serta pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan Instansi, memberikan sanksi bagi karyawan maupun atasan yang datang terlambat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel terikat, yaitu Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai seperti pengawasan lingkungan kerja, pengawasan, pelatihan dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dan SPSS dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Al Hakim, A., Utara, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523–533.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Ghozali, G. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 7)*. Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020b). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hsb, A. G., & Chandra, D. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkkbn Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1–18.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., 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. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. UMSU Press.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Emba*, 1(3), 747–755.

- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Kolegial, Issn :2088-5644*, 5(1), 20–35.
- Marifa, N., Kasim, K. T., & Lukiana, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama diKabupaten lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(September 2018), 196–205. <https://scholar.google.co.id/citations?user=mSft7JcAAAAJ&hl=id>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar)”. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. . (2016). Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 187–198.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Jurnal Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 259–272.
- Pratama, R., & Nurbudiawati, N. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kelurahan sukakarya kecamatan tarogong kidul kabupaten

garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 07, 10–19.

- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2973–2998. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3756/2991%23:~:text=3D%2520singkat%2520dapat%2520diartikan%2520bahwa,komitmennya%2520pun%2520tinggi.Begitupun%2520sebaliknya.&ved=2ahUKE>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saragih, S. M., & Wahyuni, N. S. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, 5(2), 136–141. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Simamora, P. R. T., & Panjaitan, F. M. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai DPD PDI-P Sumatera Utara. *Jurnal Social Opinion, Volume 4 Nomor 1*, 4, 70–84.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>

- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Sundari, S., & Chandra, D. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Sosial*, 1(3), 275. <https://doi.org/10.35393/1730-006-002-014>
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(3), 175–186.
- Sutrisno, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nobi Putra Angkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3), 1–16. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v3i3.13>
- Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Tanjung, M. D. S. H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 18(2), 94–104.
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>

Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA

I. Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :

SS = Sangat setuju (5 point)

S = Setuju (4 point)

KS = Kurang Setuju (3 point)

TS = Tidak Setuju (2 point)

STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

- Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan
- Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Golongan :

Pelatihan SDM (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Setelah mengikuti pelatihan, Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
2	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					

3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan					
4	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
5	Pelatihan yang Saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas					
6	Pelaksanaan pelatihan yang Saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu					
7	selalu bersemangat mengikuti pelatihan					
8	Mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur					

Motivasi Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya terbiasa kerja keras karena ada target yang harus di capai					
2	Jika Saya tidak bekerja keras maka target Saya akan dilampaui oleh rekan kerja Saya					
3	Saya bekerja giat karena Saya ingin lebih sukses kedepannya					
4	Saya menginginkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan Saya sekarang					
5	Jika Saya tidak bekerja dengan tekun maka akan menghambat Saya dari tujuan yang ingin Saya capai					
6	Jika Saya bekerja terlalu lama dikantor akan mengurangi waktu Saya bersama keluarga					
7	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk					
8	Saya merasa penghargaan atasan terhadap pekerjaan Saya merupakan imbalan yang penting bagi Saya					

Semangat Kerja (X3)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kadang Saya merasa malas bila di minta untuk lembur					
2	Saya malas mengerjakan pekerjaan bila Saya belum diminta untuk mengerjakannya					
3	Dalam rentan waktu satu bulan, Saya pernah absen tidak masuk kerja					
4	Kadang Saya merasa malas untuk masuk kerja					
5	Hasil pekerjaan Saya tidak maksimal					
6	Kadang Saya tidak berkonsentrasi saat bekerja					
7	Kadang Saya dan rekan kerja berkeluh kesah mengenai pekerjaan					
8	Kadang Saya mencari alasan agar tidak masuk kerja					

Kepuasan kerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan Saya sendiri					
2	Bila ada masalah dalam pekerjaan, Saya mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja					
3	Prestasi yang sudah Saya capai belum sesuai dengan keinginan Saya					
4	Belum banyak pengalaman yang Saya peroleh dalam pekerjaan					
5	Saya selalu datang kekantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan					
6	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan					
7	Saya merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja Saya					

8	Saya puas atas pencapaian prestasi yang Saya raih dalam melakukan pekerjaan Saya					
---	--	--	--	--	--	--

TABULASI JAWABN KUESIONER RESPONDEN

Pelatihan SDM

No	Pelatihan SDM								Jlh
1	3	4	4	3	5	3	4	4	30
2	3	4	3	3	4	4	3	4	28
3	3	4	3	4	4	5	4	4	31
4	4	4	3	3	4	3	5	5	31
5	2	3	4	3	3	4	4	4	27
6	4	5	3	4	3	3	4	5	31
7	3	4	4	2	4	4	5	4	30
8	5	3	4	4	3	4	4	4	31
9	4	3	4	4	5	4	4	5	33
10	3	4	4	4	3	4	5	5	32
11	4	4	4	3	4	4	3	4	30
12	3	4	4	4	4	3	4	5	31
13	5	4	5	5	4	5	5	5	38
14	4	4	5	5	4	5	3	5	35
15	4	4	3	5	4	3	4	4	31
16	3	3	3	3	3	3	5	4	27
17	5	4	4	3	5	4	4	5	34
18	3	3	3	3	3	3	4	4	26
19	5	5	5	5	5	5	3	4	37
20	4	3	3	4	4	3	4	4	29
21	5	4	4	5	3	4	5	4	34
22	5	4	3	4	4	4	5	5	34
23	4	4	4	4	3	5	4	5	33
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	5	4	3	5	4	5	35
26	3	5	5	4	4	4	5	4	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	3	4	4	5	5	4	33
29	4	3	3	4	3	4	4	4	29
30	5	4	4	5	4	4	4	5	35
31	3	4	4	4	4	4	4	4	31
32	4	3	2	4	4	3	4	4	28
33	4	3	4	4	4	4	4	4	31
34	4	2	3	4	4	4	5	4	30
35	4	4	4	4	4	4	3	4	31

36	4	4	4	4	3	4	4	5	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	4	3	5	5	5	4	5	34
39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	4	3	5	4	4	4	4	31
43	3	2	4	4	4	4	3	4	28
44	4	5	4	4	4	4	4	5	34
45	4	5	4	4	4	4	4	5	34
46	4	4	4	5	4	4	5	3	33
47	3	2	4	5	2	5	5	4	30
48	3	3	3	3	4	3	4	3	26
49	5	4	4	5	4	5	5	5	37
50	4	4	4	4	3	4	5	4	32
51	4	4	3	4	5	4	5	4	33
52	4	4	4	4	3	5	5	4	33
53	4	4	4	5	4	4	5	4	34
54	5	4	3	4	4	4	5	4	33
55	4	4	3	3	4	4	5	3	30
56	4	4	4	3	5	4	5	3	32
57	3	3	4	5	3	5	5	4	32
58	3	4	4	5	4	4	4	5	33
59	4	5	4	4	4	4	5	4	34
60	4	4	4	3	4	4	5	3	31

Motivasi Kerja

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

40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	2	4	5	4	5	4	4	5	33
42	2	3	4	3	4	2	3	4	25
43	5	5	3	4	2	5	5	3	32
44	4	3	4	4	5	4	3	4	31
45	5	5	3	5	5	5	5	3	36
46	5	5	5	3	5	3	5	5	36
47	4	5	4	5	4	5	5	4	36
48	5	4	5	4	3	5	4	5	35
49	4	4	5	5	5	4	4	5	36
50	3	5	5	4	4	3	5	5	34
51	4	5	5	5	5	4	4	5	37
52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
53	4	4	5	5	4	4	4	5	35
54	5	5	4	4	5	5	5	4	37
55	4	3	5	4	5	4	5	5	35
56	5	4	4	4	5	5	4	5	36
57	5	5	4	5	5	4	5	5	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	4	5	5	4	5	4	5	37
60	4	4	5	4	5	5	4	4	35

41	4	2	4	5	4	5	4	4	32
42	4	2	3	4	3	4	2	4	26
43	4	5	5	3	4	2	5	4	32
44	5	4	3	4	4	5	4	5	34
45	5	5	5	3	5	5	5	5	38
46	3	5	5	5	3	5	3	3	32
47	4	4	5	4	5	4	5	4	35
48	3	5	4	5	4	3	5	3	32
49	5	4	4	5	5	5	4	5	37
50	4	3	5	5	4	4	3	4	32
51	4	5	4	5	4	4	2	5	33
52	3	4	3	4	2	4	2	4	26
53	5	3	4	2	5	4	5	4	32
54	3	4	4	5	4	5	4	5	34
55	5	3	5	5	5	5	5	3	36
56	5	5	3	5	3	3	5	3	32
57	5	4	5	4	5	4	4	4	35
58	4	5	4	3	5	3	5	3	32
59	4	5	5	5	4	5	4	5	37
60	5	5	4	4	3	4	3	5	33

Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja								JLh
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	4	5	4	4	4	5	5	5	36
3	4	4	3	4	4	3	3	4	29
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	3	3	4	3	4	4	3	2	26
6	3	5	3	4	4	3	3	4	29
7	2	3	4	3	3	5	5	5	30
8	5	5	4	5	4	4	5	5	37
9	4	4	3	3	2	2	4	4	26
10	5	5	4	5	5	4	4	4	36
11	5	5	4	4	4	4	4	4	34
12	5	5	4	4	4	5	4	4	35
13	4	4	3	3	3	4	3	2	26
14	3	2	4	4	4	4	3	3	27
15	2	2	4	3	3	4	3	3	24
16	4	4	3	4	4	4	3	2	28
17	4	4	5	5	4	4	5	5	36
18	3	3	4	3	3	4	4	4	28
19	2	3	3	4	3	4	2	2	23
20	4	3	4	4	3	4	4	2	28
21	2	2	4	3	4	3	2	2	22
22	4	5	4	5	5	4	5	4	36
23	4	4	4	4	4	3	3	4	30
24	3	3	3	4	4	4	3	4	28
25	2	2	4	4	4	4	2	2	24
26	3	4	4	3	4	4	3	4	29
27	4	4	4	3	4	4	3	4	30
28	4	3	4	4	4	3	4	4	30
29	3	3	3	4	3	4	2	2	24
30	4	4	4	4	4	4	5	4	33
31	4	4	5	5	5	4	4	4	35
32	5	5	5	5	4	4	4	4	36
33	5	5	5	4	5	4	5	4	37
34	4	5	4	5	3	5	5	4	35
35	5	4	4	4	4	4	5	5	35
36	4	5	4	4	4	5	4	5	35
37	5	4	4	5	4	4	4	4	34
38	4	4	5	4	5	5	4	5	36
39	5	4	5	5	4	4	4	5	36

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	51,7%
2	Perempuan	29	48,3%
Jumlah		60	100%

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	3,3%
2	25-35 tahun	18	30,0%
3	36-45 tahun	25	41,7%
4	> 45 tahun	15	25,0%
Jumlah		60	100%

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	11,7%
2	Diploma	3	5,0%
4	Sarjana	50	83,3%
Jumlah		60	100%

DISTRIBUSI RESPONDEN VARIABEL X1

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	17	28,3	28,3	30,0
	4,00	30	50,0	50,0	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	11	18,3	18,3	23,3
	4,00	38	63,3	63,3	86,7
	5,00	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	18	30,0	30,0	31,7
	4,00	34	56,7	56,7	88,3
	5,00	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	12	20,0	20,0	21,7
	4,00	31	51,7	51,7	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	14	23,3	23,3	25,0
	4,00	36	60,0	60,0	85,0
	5,00	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	16,7	16,7	16,7
	4,00	36	60,0	60,0	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,0	10,0	10,0
	4,00	29	48,3	48,3	58,3
	5,00	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	34	56,7	56,7	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel X2

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	17	28,3	28,3	30,0
	4,00	30	50,0	50,0	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	11	18,3	18,3	23,3
	4,00	38	63,3	63,3	86,7
	5,00	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	18	30,0	30,0	31,7
	4,00	34	56,7	56,7	88,3
	5,00	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	12	20,0	20,0	21,7
	4,00	31	51,7	51,7	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	14	23,3	23,3	25,0
	4,00	36	60,0	60,0	85,0
	5,00	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	16,7	16,7	16,7
	4,00	36	60,0	60,0	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,0	10,0	10,0
	4,00	29	48,3	48,3	58,3
	5,00	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	34	56,7	56,7	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden variabel X3

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	31	51,7	51,7	58,3
	5,00	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	3	5,0	5,0	8,3
	4,00	26	43,3	43,3	51,7
	5,00	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	32	53,3	53,3	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	4	6,7	6,7	8,3
	4,00	24	40,0	40,0	48,3
	5,00	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	4	6,7	6,7	8,3
	4,00	27	45,0	45,0	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	4	6,7	6,7	11,7
	4,00	23	38,3	38,3	50,0
	5,00	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	31	51,7	51,7	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responde Variabel Y

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	10,0	10,0	10,0
	3,00	10	16,7	16,7	26,7
	4,00	28	46,7	46,7	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,7	1,7	1,7
	2,00	4	6,7	6,7	8,3
	3,00	10	16,7	16,7	25,0
	4,00	24	40,0	40,0	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	18,3	18,3	18,3
	4,00	36	60,0	60,0	78,3
	5,00	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	21,7	21,7	21,7
	4,00	30	50,0	50,0	71,7
	5,00	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	10	16,7	16,7	20,0
	4,00	36	60,0	60,0	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	7	11,7	11,7	15,0
	4,00	39	65,0	65,0	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,7	6,7	6,7
	3,00	16	26,7	26,7	33,3
	4,00	26	43,3	43,3	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	16,7	16,7	16,7
	3,00	4	6,7	6,7	23,3
	4,00	30	50,0	50,0	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

HASIL PENELITIAN

Hasil *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan SDM (X1)	Semangat Kerja (X3)
X1.1			0,811	
X1.2			0,860	
X1.3			0,793	
X1.4			0,802	
X1.5			0,798	
X1.6			0,880	
X1.7			0,878	
X1.8			0,714	
X2.1		0,875		
X2.2		0,834		
X2.3		0,906		
X2.4		0,901		
X2.5		0,872		
X2.6		0,810		
X2.7		0,892		
X2.8		0,779		
X3.1				0,764
X3.2				0,851
X3.3				0,875
X3.4				0,912
X3.5				0,891
X3.6				0,718
X3.7				0,716
X3.8				0,848
Y.1	0,737			
Y.2	0,798			
Y.3	0,739			
Y.4	0,777			
Y.5	0,828			
Y.6	0,847			
Y.7	0,730			
Y.8	0,721			

Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Y)	0,888
Motivasi Kerja (X2)	0,949
Pelatihan SDM (X1)	0,929
Semangat Kerja (X3)	0,815

Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0,911
Motivasi Kerja (X2)	0,958
Pelatihan SDM (X1)	0,942
Semangat Kerja (X3)	0,871

Hasil Pengujian Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0,564
Motivasi Kerja (X2)	0,739
Pelatihan SDM (X1)	0,670
Semangat Kerja (X3)	0,527

Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,639	0,626

Hasil *F-Square*

	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan SDM (X1)	Semangat Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Motivasi Kerja (X2)	0,079			
Pelatihan SDM (X1)	0,174			
Semangat Kerja (X3)	0,063			

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

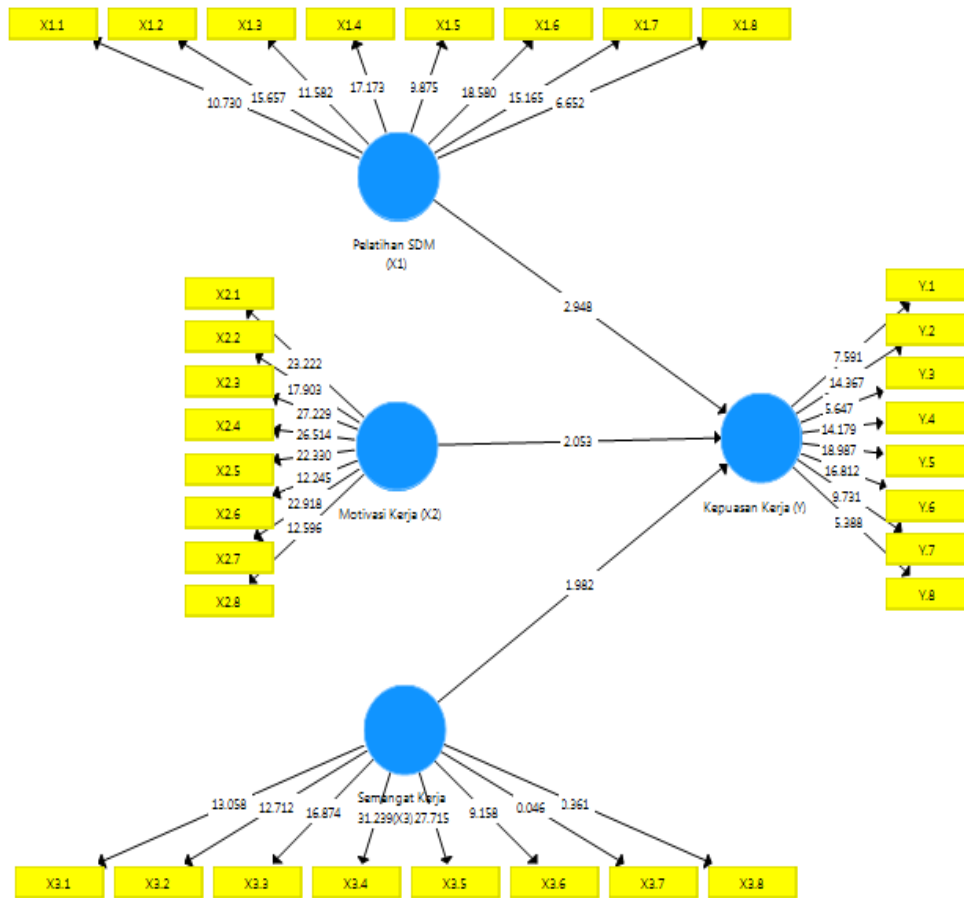
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,053	0,041
Pelatihan SDM (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,948	0,003
Semangat Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	1,982	0,048

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,279	3	54,426	18,248	,000 ^b
	Residual	199,704	56	7,852		
	Total	112,983	59			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pelatihan SDM, Motivasi Kerja						

Hasil Analisis Path





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/ISK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 852 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : 3/17/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Rexsy Yolanda**
N P M : **1905160408**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DPRD TK I Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Dody Salden Chandra, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Sya'ban 1444 H
17 Maret 2023 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertiinggal



Dipindai dengan CamScanner





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3076/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2023

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

Medan, 3/2/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rexsy Yolanda
 NPM : 1905160408
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

IDENTIFIKASI MASALAHNYA :

1. Menurunnya kinerja, dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.
2. Kompensasi finansial yang diterima setiap karyawan berbeda-beda walaupun memiliki masa kerja yang sama.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan.

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

IDENTIFIKASI MASALAHNYA :

1. Kompetensi pegawai masih dianggap belum cukup memahami suatu bidang yang diduduki.
2. Beberapa pegawai masih belum maksimal dalam mendukung operasional kegiatan organisasi.

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

IDENTIFIKASI MASALAHNYA :

1. Beban kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan dan akan mempengaruhi keadaan seseorang.
2. Gaji yang diterima oleh karyawan kurang maksimal dengan kinerja yang diberikan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
 2. Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

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

Hormat Saya
 Pemohon



Dipindai dengan CamScanner



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3076/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2023

Nama Mahasiswa : Rexsy Yolanda
 NPM : 1905160408
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 3/2/2023
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dody Salden Chandra, SE., MM *4/2/2023*
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja ^{Pegawai} Pada DPRD TK I Sumatera Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

Dody Salden Chandra, SE., MM.

Kejelasan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, akan foto dan uploadkan ke folder ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Siapa yang membaca surat ini agar dibantu
secepatnya agar bisa segera selesai

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 852 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Sya'ban 1444 H
17 Maret 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Provsu
Imam Bonjol No.5 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Rexsy Yolanda
Npm : 1905160408
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DPRD TK I Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

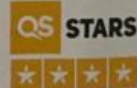


Dekan
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Dipindai dengan CamScanner





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
 Medan Kode Pos 20112
 Email : Humas.dprdsumut@gmail.com

Medan, 14 Maret 2023

Nomor : 400/ 1100 /Sekt DPRD SU /III/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Universitas
 Muhammadiyah Sumatera Utara
 Di -
 Medan

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Nomor : 852/11.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 17 Maret 2023 Perihal Permohonan melakukan Riset, dengan ini memberikan **Izin** Kepada:

Nama : Rexsy Yolanda
 N P M : 1905160408
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII(Delapan)
 Judul : Pengaruh Pengembangan SDM,Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DPRD TK 1 Sumatera Utara

Untuk Melaksanakan Riset Pendahuluan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

a.n.SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
 KASUBAG DATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



D. MEIRISA AMERGIA SIREGAR, S.Sos
 PEMBINA
 NIP. 19640526 201001 2 015



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **REXSY YOLANDA**
NPM : 1905160408
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH PELATIHAN SDM, MOTIVASI KERJA
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DPRD TK I SUMATERA
UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



REXSY YOLANDA



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : REXSY YOLANDA
N P M : 1905160408
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : DODY SALDEN CHANDRA, SE.,MM
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DPRD TK. I SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang masalah	5/6/23	DS
Bab 2	Kerangka berpikir konseptual	10/6/23	DS
Bab 3	teknik pengumpulan data	12/6/23	DS
Daftar Pustaka	huruf / font diperbaiki	12/6/23	DS
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			DS
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar Proposal	14/6/23	DS

Medan, Juni 2023

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi

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

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, SE.,MM)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 23 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : REXSY Yolanda
N . P . M . : 1905160408
Tempat / Tgl.Lahir : Jln. Rawacangkuk I Gg.Amal Saleh No.12
Alamat Rumah : Batukambing, 22 Januari 2001
JudulProposal : Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada DPRD TK I Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi kerja dan semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bda DPRD TK I Sumatera Utara
Bab I	latar belakang !
Bab II	
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 23 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Dody Salden Chandra, SE., MM

Sekretaris

 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Pembanding

Satria Tirtayasa, Ph.D



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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 23 Juni 2023** menerangkan bahwa:


Nama : Rexsy Yolanda
N .P.M. : 1905160408
Tempat / Tgl.Lahir : Jln. Rawacangkuk I Gg.Amal Saleh No.12
Alamat Rumah : Batukambang, 22 Januari 2001
JudulProposal :Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada DPRD TK I Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dody Salden Chandra, SE., MM**

Medan, Jumat, 23 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

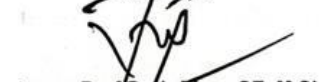

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Dody Salden Chandra, SE., MM

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Satria Tirtayasa, Ph.D

Diketahui, Disetujui



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/06/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> * february@umsu.ac.id * umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2450 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 19 Shafar 1445 H
 05 September 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Sekretariat DPRD Provsu
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rexsy Yolanda**
 N P M : **1905160408**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada DPRD TK I Sumatera Utara.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertinggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
Medan Kode Pos 20112
Email : Humas.dprdsumut@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400/4367 /Sekt DPRD SU/IX/2023

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i di bawah ini benar dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu :

Nama : Rexsy Yolanda
NPM : 1905160408
Semester : VIII (Delapan)
Prog. Studi : Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 07 September 2023

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
KEMENTERIAN KEMENTERIAN USAHA DAN KEPEGAWAIAN



Dr. MEIRISA ANGGIA SIREGAR, S.Sos. M.Si
NIP. 19840326 201001 2 015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rexsy Yolanda

Tempat, Tanggal Lahir : Batu Kambing, 22 Januari 2001

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Status Perkawinan : Belum Kawin

Alamat : Mudik Pasar Jorong, Pasar Batu Kambing, Ampe Nagari

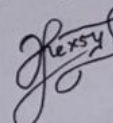
Menerangkan dengan sebenarnya.

Riwayat Pendidikan:

1. SD Negeri 02 Batu Kambing (2007-2013)
2. SMP Negeri 1 Ampek Nagari (2013-2016)
3. SMA Swasta An-Nizam (2016-2019)

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini Saya buat dengan sebenarnya.

Saya Yang Bersangkutan



Rexsy Yolanda