

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.
PERUSAHAAN GAS NEGARA AREA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : ARDINA
NPM : 2005160285
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, Tanggal 18 Oktober 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **ARDINA**
NPM : **2005160285**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERISASI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA AREA MEDAN**

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

PENGUJI I

[Signature]
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

PENGUJI II

[Signature]
MUHAMMAD ABIF, S.E., M.M

Pembimbing

[Signature]
MUSLIT, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

[Signature]
Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si., CMA

[Signature]
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., I





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 TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama : ARDINA
N.P.M : 2005160285
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir: PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA
AREA MEDAN

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

Medan, Oktober 2024

Pembimbing


MUSLIH, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., N.



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 TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ardina
NPM : 2005160285
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Perusahaan Gas Negara Area Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Paragraf use last blabang		
Bab 2	Paragraf ad-hoc di bab 2 use Bab III		
Bab 3	Populasi dan Sampel pegawai tetap		
Bab 4	Hasil analisis di data diolah di bab		
Bab 5	Kesimpulan dan saran yang hasil SPSS		
Daftar Pustaka	Paragraf hasil manualy	12/10/24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Oktober 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARDINA
NPM : 2005160285
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Medan, November 2024
Yang Membuat Pernyataan,



Ardina
NPM. 2005160285

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA AREA MEDAN

ARDINA
NPM. 2005160285

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: ardina45@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan dengan variabel moderasi kepuasan kerja pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang jumlahnya 63 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 63 orang pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan variabel moderasi kepuasan kerja pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja karyawan Dan Kepuasan kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE AT PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA AREA MEDAN

**ARDINA
NPM. 2005160285**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: ardina45@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze the effect of Human Resource Development on employee performance with a moderating variable of job satisfaction at PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, totaling 63 people. The sample in this study used saturated sampling totaling 63 people at PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan. The data collection technique in this study used observation techniques, and questionnaires. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that Human Resource Development directly has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. And Human Resource Development has a significant effect on employee performance with a moderating variable of job satisfaction at PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan”**

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ibu Tumirah dan Ayahanda tercinta Pairin. Mereka yang hanya sampai duduk di bangku SD dan tidak sempat merasakan Pendidikan sampai di bangku perkuliah, namun beliau mampu membawa seluruh anaknya sampai di bangku perkuliahan. Terimakasih telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan Pendidikan hingga ketahap ini,

serta mengorbankan segalanya untuk penulis, terimakasih selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis disetiap langkah, membimbing dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga penulis dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Kedua saudara kandungku Siti Nurhanisa S.H dan Sutriani S.Pd., yang selalu memberikan dukungan dan selalu membantu penulis dalam hal apapun. Serta keponakan ku Kharisma Noviana yang juga selalu memberi dukungan dan membantu penulis dalam hal apapun. Dan yang paling tergemas Rafif Nugraha Nasution, keponakan yang selalu dapat menghibur penulis.
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Muslih, SE.M.Si Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir

10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen dan Staff Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih kepada seluruh Staff dan pegawai di Perusahaan Gas Negara Area Medan yang sudah membantu proses penyusunan Skripsi ini berlangsung.
12. Terima kasih juga saya ucapkan kepada sahabat kecil saya Melisa dwi Putri yang selalu Mensupport, mendukung dan mendoakan saya.
13. Terimakasih kepada sahabat saya Afifah Salsabil Wardah Ningrum yang selalu mendoakan dan mendukung saya, memberikan masukan dan semangat kepada penulis serta meyakinkan kalau penulis pasti bisa menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
14. Dan saya ucapkan terima kasih juga kepada teman semasa perkuliahan saya Ika Nadila dan Shindy Azhari yang sudah setia berteman dengan saya hingga akhir perkuliahan ini selesai, terima kasih untuk cerita suka dan duka serta kenangan yang sangat berharga semasa perkuliahan ini, terimakasih sudah membantu dan menghibur penulis di masa-masa sulit.
15. Seluruh teman-teman seperjuangan *Manajemen'20*, yang tidak mungkin di sebutkan satu persatu, terima atas kebersamaan yang tercipta selama ini.
16. Dan yang terakhir terima kasih kepada Perempuan sederhana namun terkadang sulit sangat sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis sebuah karya tulis ini, diri saya sendiri, ARDINA. Seorang Perempuan berumur 22 tahun saat menciptakan karya tulis ini. Terima kasih telah hadir di dunia walaupun mungkin tidak sedikit yang tidak ikut serta dalam merayakan hadirimu di dunia namun selalu bersyukur karena banyak pula manusia yang dengan Bahagia merayakan kehadiranmu di dunia. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini

melewati banyaknya rintangan hidup yang tidak tertebak adanya. Terima kasih tetap memilih hidup dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan tidak tercapai sesuai dengan harapannya. Terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Berbahagialah selalu dimanapun berada, rayakan selalu kehadiranmu di dunia semua hal yang membuatmu hidup. Pastikan jiwamu selalu menjadi bagian dari hal-hal baik di alam semesta, semoga engkau lahir berkali-kali.

Terimakasih penulis juga untuk semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan tugas akhir. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis. Kebenaran datangnya dari Allah dan kesalahan datangnya dari diri penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua..

Amin Ya Rabbal'alam

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2024
Penulis

Ardina
NPM 2005160285

DAFTAR ISI

ASBTRAK	i
ASBTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja karyawan	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan	12
2.1.1.2. Tujuan Kinerja karyawan	13
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja karyawan	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja karyawan	15
2.1.2. Kepuasan kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan kerja	17
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan kerja.....	19
2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan kerja	20
2.1.2.4. Indikator Kepuasan kerja	22
2.1.3. Pengembangan SDM	24
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan SDM.....	24
2.1.3.2. Tujuan Pengembangan SDM	25
2.1.3.3. Faktor Faktor Pengembangan SDM	26
2.1.3.4. Indikator Pengembangan SDM	30

2.2 Kerangka Konseptual	32
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Oprasional	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.2. Pembahasan.....	65
BAB 5 PENUTUP.....	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2 Umur Responden.....	48
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	48
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	49
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Manajerial.....	50
Tabel 4.6 Skor Angket Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	52
Tabel 4.7 Skor Angket Ketidakpastian Lingkungan.....	54
Tabel 4.8. Validitas Dan Realibilitas Konstruk.....	57
Tabel 4.9. Validitas Konvergen.....	58
Tabel 4.10. Validitas Diskriminan.....	60
Tabel 4.11. R Square	61
Tabel 4.12. F Square.....	62
Tabel 4.13. Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Uji Hipotesis	44
Gambar 4.1 PLS Algoritman	56
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Menurut Naisbitt, kemajuan teknologi ditandai oleh berkembangnya masyarakat informasi menggantikan masyarakat industri.

Kemajuan dan perkembangan dalam bidang ekonomi dan teknologi selalu merangsang adanya perubahan pada bidang sosial kemasyarakatan. Implikasi yang

lebih jauh adalah pada faktor pelayanan prima, faktor kecepatan dan sarana pendukung infrastruktur teknologi informasi yang kemudian menjadi pangsa pasar baru. Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu diuntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas Kinerja karyawan, sehingga tiap perusahaan dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan Kinerja karyawan dari para karyawan melalui penciptaan kepuasan kerja mereka. Program pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk setiap karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan dan jabatan dalam pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tiap karyawan, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya

ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada jobdesc yang membutuhkan keterampilan teknologi baru maupun membentuk kemampuan baru jika pindah dalam bidang jabatan kerjanya (Jatmika & Andarwati, 2017)

Untuk meningkatkan Kinerja karyawan dibutuhkan adanya dukungan organisasi. Selanjutnya dukungan organisasi atas pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi pada umumnya mengacu pada kesan, kesadaran atau penilaian karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan kekhawatiran tentang kesejahteraan karyawan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Bukan hanya mengandalkan hasil, tetapi juga memperhatikan bagaimana prosesnya. Dukungan organisasi dapat diberikan melalui gaji atau tunjangan, fasilitas tempat kerja yang memadai, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan yang baik antar karyawan, sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang baik (Manery et al., 2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Kinerja karyawan dapat meningkatkan tugas-tugas atau pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan menggunakan kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan (Siagian & Khair, 2018)

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau Insentif yang merupakan

salah satu masalah penting dalam mengurangi stres kerja karyawan, karena untuk meningkatkan Kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan Insentif untuk mendukung motivasi para karyawan guna menyelesaikan tugas-tugasnya yang berat. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau Kinerja karyawan yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Yusnandar et al., 2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Persepsi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika persepsinya positif maka dia akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya apabila persepsinya negatif maka dia akan merasakan ketidakpuasan kerja (Hidayat, 2018). Kepuasan kerja merupakan kemampuan kesenangan yang ada dalam diri seorang karyawan atas karakter dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan kerja biasanya diperoleh atas adanya bersambutan sesuai yang diinginkan. Dan Mengilustrasikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Muslih, 2012).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, memiliki memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antar karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015).

Kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa senang dan gembira dalam melaksanakan pekerjaan, terpeliharanya kepuasan kerja akan menstimulasi

karyawan untuk bekerja dengan semangat yang pada akhirnya membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah konsep yang digunakan dalam banyak bidang untuk menggambarkan atau mengukur perasaan karyawan terhadap turnover, Kinerja karyawan, kebijakan, dan faktor-faktor lain dari suatu organisasi (Nuryadi et al., 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan Kinerja karyawan mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Serdamayanti, 2017)

Semakin tinggi tingkat pengembangan sumber daya manusia maka Kinerja karyawan pun akan semakin tinggi. Namun sebaliknya, jika tingkat pengembangan sumber daya manusia rendah maka tingkat Kinerja karyawan pun akan rendah. Dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan (Bahagia & Putri, 2021).

Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan. Pada posisi lain dengan adanya peningkatan

mutu karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi karyawan tersebut, dan lebih baik jauh lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut atau tidak terdapat kesenjangan antara kemampuan (skill) dengan jabatan karyawan (Sima & Ratnasari, 2022).

Kinerja karyawan yang baik adalah Kinerja karyawan yang optimal, yaitu Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk menghasilkan Kinerja karyawan yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Kinerja karyawan anggotanya. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan Kinerja karyawan dalam pekerjaannya yang sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Kelana, 2022).

PT Perusahaan Gas Negara Tbk (PGN) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transmisi dan distribusi gas bumi terbesar di Indonesia. Kami telah bertransformasi menjadi subholding gas bagian dari Holding Migas PT Pertamina (Persero) berdedikasi pada satu tujuan : Memberikan keahliannya, energi dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia secara jangka panjang. PGN secara berkesinambungan mengintegrasikan rantai bisnis gas bumi dari hulu sampai hilir demi melayani masyarakat.

Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, dimana hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kinerja Karyawan	Kompetensi Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang belum terampil dan belum berpengalaman dalam melaksanakan tugas.	75 %	25 %
2	Kepuasan Kerja	Tidak puasnya dengan pekerjaan yang diberikan dan ketidakpuasan hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja.	80 %	20 %
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kurangnya pelatihan yang relevan dan minimnya peluang pengembangan karir.	60 %	40 %

Sumber : Hasil Prariset (2024)

Berdasarkan hasil pra riset maka ditemukan fenomena masalah terkait kinerja karyawan yakni PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan. Dimana fenomena tentang Kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yakni Kompetensi Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang belum

terampil dan belum berpengalaman dalam melaksanakan tugas. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan operasional, karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan optimal. Pelatihan yang tidak memadai bisa membuat karyawan kesulitan menangani teknologi terbaru, standar keselamatan, atau proses operasional yang kompleks. Dan pengalaman kerja yang kurang memadai pada beberapa karyawan, terutama yang baru bergabung, dapat membuat mereka belum mencapai tingkat keahlian yang diperlukan

Fenomena tentang kepuasan kerja, adalah adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan beban kerja mereka terlalu berat atau tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja lain, hal ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan tanpa dukungan yang memadai akan meningkatkan tingkat kelelahan fisik dan mental. Dan hubungan interpersonal yang kurang harmonis, baik dengan atasan maupun rekan kerja, sering menjadi salah satu penyebab utama ketidakpuasan kerja. Jika komunikasi antara manajemen dan karyawan kurang baik atau jika ada konflik dalam tim, ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Fenomena tentang pengembangan sumber daya manusia adalah, Karyawan mungkin tidak mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Industri gas memerlukan keterampilan teknis yang spesifik, dan jika pelatihan yang diberikan tidak relevan dengan kebutuhan teknis dan operasional sehari-hari, pengembangan keterampilan karyawan bisa terhambat. Ini bisa mencakup pelatihan dalam teknologi baru, keselamatan kerja, atau manajemen proyek. Dan minimnya dalam pengembangan SDM adalah keterbatasan

kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab baru. PGN Kota Medan tidak menyediakan jalur karir yang jelas atau peluang pengembangan profesional, sehingga karyawan dapat merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kompetensi Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang belum terampil dan belum berpengalaman dalam melaksanakan tugas
2. Tidak puasnya dengan pekerjaan yang diberikan dan ketidakpuasan hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja.
3. Kurangnya pelatihan yang relevan dan minimnya peluang pengembangan karir.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi pengembangan sumber daya manusia dan Kepuasan kerja.

Dan objek penelitian dilakukan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang mana fokus objek penelitian adalah karyawan tetapnya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel moderating PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah teori atau wawasan tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.
- b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Secara garis besar, Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut (Rivai, 2019) Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Sutrisno, 2019) Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Kinerja karyawan (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

kepadanya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam dinas, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Moehriono, 2019)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan Kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai karyawan dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Tujuan dan Fungsi manajemen Kinerja karyawan menurut (Moehriono, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar Kinerja karyawan selalu meningkat.
2. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
3. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan reviu Kinerja karyawan terintegrasi.
4. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju.
5. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
6. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal Kinerja karyawan seluruh

karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan..

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) tujuan penilaian Kinerja karyawan adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan Kinerja karyawan.
 2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
 3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
 4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Wirawan, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal karyawan

Yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Faktor lingkungan internal organisasi

Yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki Kinerja karyawan yang memuaskan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, hingga berdampak pada Kinerja karyawan mereka..

2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) indikator Kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan 5 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur Kinerja karyawan dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap Kinerja karyawannya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas dinas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian Kinerja karyawan sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut (Wibowo, 2020) terdapat tujuh indikator Kinerja karyawan:

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana Kinerja karyawan harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan Kinerja karyawan untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan Kinerja karyawan, standar Kinerja karyawan, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, Kinerja karyawan tidak akan berjalan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.2. Kepuasan kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap 19 kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan kerjanya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut (Swastha & Handoko, 2020) kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka

Menurut (Wibowo, 2020) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat (Hamali, 2019).

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) Kepuasan kerja (Job Satisfaction) juga dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat meningkatkan sikap kerja karyawan.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan kerja adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan kerja dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan kerja merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2021) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang beragam.

2. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan

adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan kerja mungkin dihasilkan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman dan nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas bersih dan relatif modern dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai

4. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka

2.1.2.4. Indikator Kepuasan kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2021) adapun indikator kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dengan besarnya gaji/upah,

2. Kepuasan kerja fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja.

3. Kepuasan kerja sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar dinas.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan.

2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah suatu bentuk upaya Perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan Perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh atasan oleh atasan atau pimpinan Perusahaan atau organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar sumber daya tersebut dapat digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut (Bangun, 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Mondy, 2018) Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama yang tidak terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi serta manajemen dan penilaian kerja..

Menurut (Usman, 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses pendidikan dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur

sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Menurut (Wirawan, 2020) Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyedia.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong sebagai inti untuk perusahaan atau organisasi

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Wirawan, 2020) PSDM mempunyai tujuan antara dan tujuan akhir. Tujuan antaranya adalah mengembangkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja, disiplin kerja. Dengan dicapainya tujuan antara dapat diprediksi Kinerja karyawan yang merupakan tujuan akhir PSDM dapat meningkat. Jika Kinerja karyawan meningkat, maka Kinerja karyawan perusahaan akan meningkat juga

Menurut (Yusuf, 2015) menyebutkan terdapat delapan manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja para karyawan
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran karyawan
4. Memperbaiki metode dan sistem kerja
5. Meningkatkan tingkat penghasilan
6. Mengurangi biaya-biaya lembur
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin

8. Mengurangi keluhan karyawan

Menurut (Rivai, 2019) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

1. Untuk meningkatkan kuantitas output.
2. Untuk meningkatkan kualitas output.
3. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
4. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
5. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
6. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan

2.1.3.3 Faktor Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Yusuf, 2015) Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan sebagaimana yang dinyatakan yaitu:

1. Faktor Internal

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

- a. Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.

- b. Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan karyawan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- c. Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
- d. Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

2. Faktor Eksternal

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :

- a. Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
- b. Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
- c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia menurut (Bariqi, 2018) yaitu :

1. Produktivitas.

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill nya lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Kadarisman, 2020) Pengembangan sumber daya manusia memiliki indikator-indikator yang dapat menjadi alat ukur dalam sebuah proses untuk mencapai tujuan. Berikut indikator-indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Rotasi unit kerja

Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan Kinerja karyawan yang menurun.

2. Latihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Penugasan

Sementara penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan

Menurut (Yusuf, 2015) adapun indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan adalah lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implies melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator pengambilan inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif

dan efisien dalam melakukan pekerjaan, pelatihan merupakan bagian dari pendidikan.

Pelatihan adalah merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan, melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim maka melalui pelatihan tentu akan menambah tambahan pengetahuan.

2. Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi adalah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan yang mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang harus dibayar perusahaan

Tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

3. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan kerja adalah merupakan aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktifitasnya.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil Kinerja karyawannya (Muslih & Jufrizen, 2021). Penilaian Kinerja karyawan harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan Kinerja karyawan aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang sesuai dengan tujuan dan tata cara organisasi dalam melakukan proses pencapaian target yang pada akhirnya akan meningkatkan Kinerja karyawan masing-masing individu dalam organisasi. Salah satu cara dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan dan pendidikan, kesempatan berkarir kepada karyawan serta memberikan apresiasi penghargaan kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan Kinerja karyawannya (Hasyim, 2023).

Sistem pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar benar-benar dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan, namun di dalam pelaksanaannya seringkali terjadi ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal (Kelana, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan (Sima & Ratnasari, 2022), (Pangestu et al., 2020), (Diansyah & Dwiyantri, 2024), (Lestari & Safitrih, 2023) dan (Kuswari &

Ripno, 2022) yang menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.2.2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah bentuk layanan karyawan perusahaan yang mendukung aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai nilai penting pekerjaan (Jufrizen & Sari, 2023).

Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, terutama bagi seorang karyawan, karena dengan memiliki rasa puas dalam pekerjaannya, karyawan akan memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang tentunya akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Dan untuk menciptakan rasa kepuasan kerja pada karyawan, beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan seperti budaya organisasi, fasilitas kerja serta pelatihan yang ada pada perusahaan (Hasibuan, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Farisi, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.2.3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty, 2014).

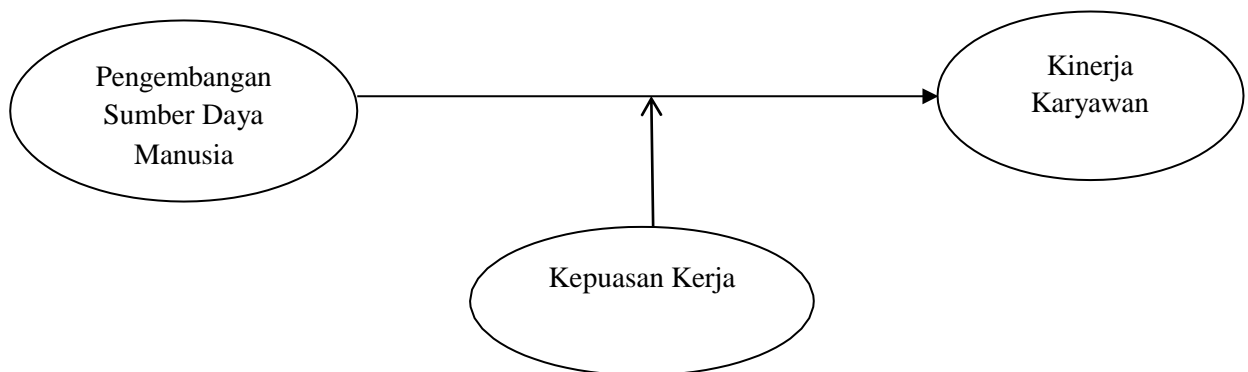
Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufrizen, 2015). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Tanjung, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan

terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sima & Ratnasari, 2022)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan efektivitas organisasi melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan SDM merupakan pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan pengembangan organisasi, yang terpadu untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi (Yahya & Yani, 2020).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Sugiyono, 2019)

1. Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan
3. Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian di mana pemaknaan fenomena atau variabel yang diteliti didasarkan kepada ukuran-ukuran kuantitatif variabel seperti angket, tes dan pengamatan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja karyawan Dengan Variabel Moderasi Kepuasan kerja Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja karyawan sebagai (Y), Kepuasan kerja sebagai (Z) dan variabel independen, yaitu Pengembangan sumber daya manusia Manajemen sebagai (X)

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Pertanyaan	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	Menurut (Sutrisno, 2019) Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Menurut (Kasmir, 2016)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12	Likert
Kepuasan kerja (Z)	Menurut (Swastha & Handoko, 2020) kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja Menurut ((Robbins & Judge, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Pengembangan sumber daya manusia (X)	Menurut (Wirawan, 2020) Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyedia	1. Rotasi Unit Kerja 2. Latihan intruksi pekerjaan 3. Magang 4. Pengarahan 5. Penugasan Menurut (Kadarisman, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, Jl. Imam Bonjol No.15D, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan bulan September 2024

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																							
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian	■																							
3	Penyusunan Proposal		■	■																					
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
5	Seminar Proposal														■										
6	Revisi Proposal															■	■								
7	Penyusunan Skripsi																	■	■						
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																						■		

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang berjumlah 63 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan. Perusahaan Gas Negara Area Medan yang berjumlah 63 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2019)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 63 karyawan tetap Perusahaan Gas Negara Area Medan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk

menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. **Daftar Pertanyaan** (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala Likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Hipotesis

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali &

Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

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

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni

- a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
- a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

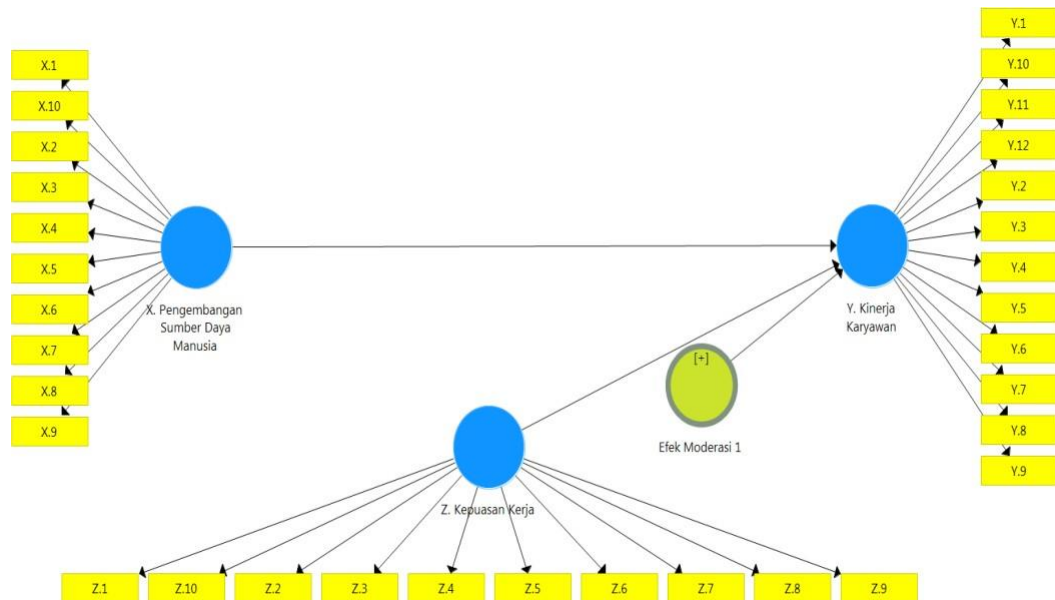
Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

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

3.4.1 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria

penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.



Gambar 3.1 Uji Hipotesis

3.4.2 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.4.3 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen,

serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01. Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

3. Analisis Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis)

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Karena itulah digunakan moderating regression analysis. Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat) yaitu: suatu

variabel yang ditentukan atau diterangkan oleh variabel lainnya dari variabel ini disebut dengan variabel tidak bebas (dependen variabel). Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. kemudian melihat apakah variabel (XM) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan, 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja, 8 pernyataan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan 10 pernyataan untuk. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 63 orang responden Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	41	65,08 %
2	Perempuan	22	34,92 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 41 (65,08%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (34,92%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	14	22,22 %
2	31 – 40 Tahun	26	41,27 %
3	41 - 50 Tahun	13	20,63 %
4	51 - 60 Tahun	10	15,87 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 14 orang (22,20 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 26 orang (41,27 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 13 orang (20,63 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 10 orang (15,87 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	12	19,05 %
2	S1	46	73,02 %
3	S2	5	7,94 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 12 orang (19,05%), pendidikan S1 sebanyak 46 orang (73,02%), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 5 orang (7,94 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang

berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	19	30,16 %
2	5 - 10 Tahun	24	38,10 %
3	> 10 Tahun	20	31,75 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 19 orang (30,16%), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 24 orang (38,10%), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 20 orang (31,75%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 5 sampai 10 tahun pada karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	50,79	26	41,27	2	3,17	3	4,76	0	0,00	63	100
2	35	55,56	20	31,75	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
3	35	55,56	18	28,57	7	11,11	3	4,76	0	0,00	63	100
4	33	52,38	22	34,92	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
5	32	50,79	23	36,51	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
6	35	55,56	15	23,81	10	15,87	3	4,76	0	0,00	63	100
7	35	55,56	20	31,75	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
8	35	55,56	20	31,75	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
9	30	47,62	24	38,1	6	9,52	3	4,76	0	0,00	63	100
10	39	61,90	16	25,4	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
11	34	53,97	21	33,33	5	7,94	3	4,76	0	0,00	63	100
12	35	55,56	23	36,51	2	3,17	3	4,76	0	0,00	63	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (50,79%).
2. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).

3. Jawaban responden Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).
4. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (52,38%).
5. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (50,79%).
6. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).
7. Jawaban responden Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).
8. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).
9. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak sebanyak 30 orang (47,62%).
10. Jawaban responden Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (61,90%).

11. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi Karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan Karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak sebanyak 34 orang (53,97%).
12. Jawaban responden Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna menjalin hubungan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak sebanyak 35 orang (55,56%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38,1 0	30	47,6 2	8	12,7	1	1,5 9	0	0,00	63	100
2	34	53,9 7	20	31,7 5	8	12,7	1	1,5 9	0	0,00	63	100
3	26	41,2 7	24	38,1	12	19,0 5	1	1,5 9	0	0,00	63	100
4	29	46,0 3	24	38,1	9	14,2 9	1	1,5 9	0	0,00	63	100
5	25	39,6 8	27	42,8 6	10	15,8 7	1	1,5 9	0	0,00	63	100
6	26	41,2 7	26	41,2 7	10	15,8 7	1	1,5 9	0	0,00	63	100
7	39	61,9 0	16	25,4	7	11,1 1	1	1,5 9	0	0,00	63	100
8	36	57,1 4	19	30,1 6	7	11,1 1	1	1,5 9	0	0,00	63	100
9	39	61,9 0	16	25,4	7	11,1 1	1	1,5 9	0	0,00	63	100
10	22	34,9 2	33	52,3 8	7	11,1 1	1	1,5 9	0	0,00	63	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (47,62%).
2. Jawaban responden Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (53,97%).
3. Jawaban responden Saya merasa PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (41,27%).
4. Jawaban responden Saya merasa PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,3%).
5. Jawaban responden Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (42,27%).
6. Jawaban responden Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 26 orang (41,27%).
7. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (61,90%).

8. Jawaban responden Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
9. Jawaban responden Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (61,90%).
10. Jawaban responden Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (52,38%).

4.1.3.2 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan SDM

No	Jawaban Pengembangan SDM (X)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	61,90	12	19,05	8	12,7	4	6,35	0	0,00	63	100
2	39	61,90	12	19,05	7	11,11	5	7,94	0	0,00	63	100
3	35	55,56	13	20,63	10	15,87	4	6,35	1	1,59	63	100
4	36	57,14	15	23,81	9	14,29	3	4,76	0	0,00	63	100
5	40	63,49	12	19,05	7	11,11	4	6,35	0	0,00	63	100

6	41	65,0 8	11	17,4 6	6	9,52 4	4	6,3 5	1	1,59	63	10 0
7	37	58,7 3	13	20,6 3	8	12,7	5	7,9 4	0	0,00	63	10 0
8	37	58,7 3	15	23,8 1	6	9,52 4	4	6,3 5	1	1,59	63	10 0
9	39	61,9 0	13	20,6 3	8	12,7	3	4,7 6	0	0,00	63	10 0
10	42	66,6 7	11	17,4 6	7	11,1 1	3	4,7 6	0	0,00	63	10 0

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan seringa mengadakan rotasi pada karyawan agar semakin mengembangkan Sumber Daya Manusia, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (61,90%).
2. Jawaban responden Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (61,90%).
3. Jawaban responden Setelah diadakan pelatihan oleh perusahaan kemampuan karyawan mengalami peningkatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).
4. Jawaban responden Dengan diadakan pelatihan oleh perusahaan ini dapat membuka peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
5. Jawaban responden Pengalaman kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (63,49%).

6. Jawaban responden Kebutuhan pengembangan SDM dilakukan karena banyaknya tenaga kerja yang tidak produktif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (65,08%).
7. Jawaban responden Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempuh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (58,73%).
8. Jawaban responden Karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam melakukan kerjasama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (58,73%).
9. Jawaban responden Penugasan sementara dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menambah pengalaman kerja baik sesuai dengan bidang maupun diluar bidang yang ditekuni, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (61,90%).
10. Jawaban responden Pembagian tugas pekerjaan diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan deskripsi pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (66,67%).

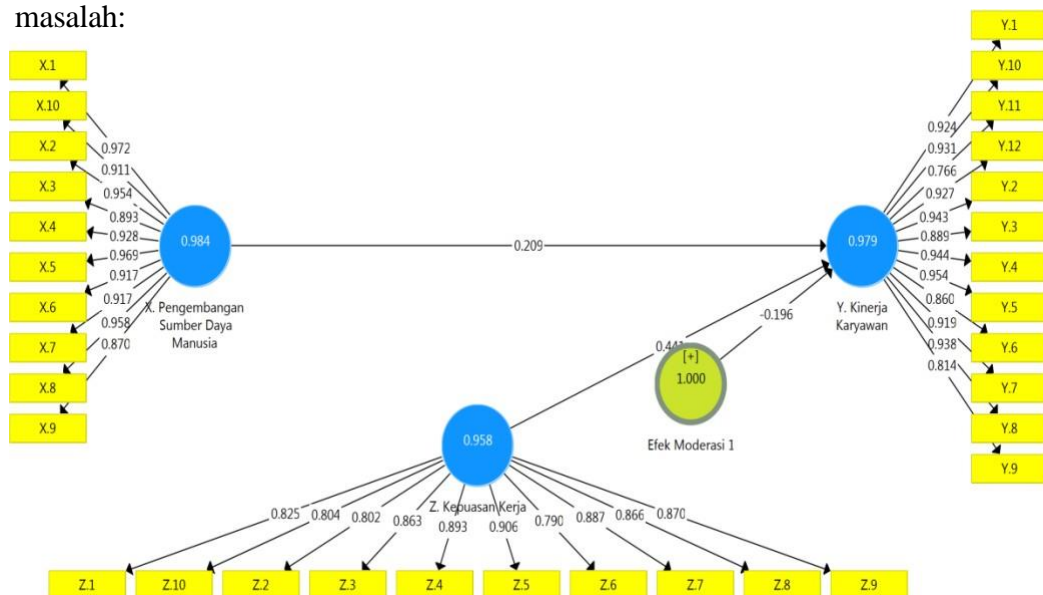
4.2 Hasil Analisis Data

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. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS).

Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke component based predictive model (Ghozali & Latan, 2015). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan

masalah:



Gambar 4.1 PLS Algoritma

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

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

4.2.1.1. Construct Reliability And Validity

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.8
Validitas dan Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000	1,000
X. Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,982	0,984	0,984	0,864
Y. Kinerja Karyawan	0,979	0,979	0,981	0,814
Z. Kepuasan Kerja	0,958	0,958	0,963	0,725

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,984 > 0,600$ maka variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah reliabel
2. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,981 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
3. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,963 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliable.
4. Efek moderasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $1,000 > 0,600$ maka variabel Efek moderasi adalah reliabel

4.2.1.2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	Efek Moderasi 1	X. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X. Pengembangan Sumber Daya Manusia * Z. Kepuasan Kerja	1,643			
X.1		0,972		
X.10		0,911		
X.2		0,954		
X.3		0,893		
X.4		0,928		
X.5		0,969		
X.6		0,917		
X.7		0,917		
X.8		0,958		
X.9		0,870		
Y.1			0,924	
Y.10			0,931	
Y.11			0,766	
Y.12			0,927	
Y.2			0,943	
Y.3			0,889	
Y.4			0,944	
Y.5			0,954	
Y.6			0,860	
Y.7			0,919	
Y.8			0,938	
Y.9			0,814	
Z.1				0,825
Z.10				0,804

Z.2				0,802
Z.3				0,863
Z.4				0,893
Z.5				0,906
Z.6				0,790
Z.7				0,887
Z.8				0,866
Z.9				0,870

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.2.1.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT)

	Efek Moderasi 1	X. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
Efek Moderasi 1				

X. Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,565			
Y. Kinerja Karyawan	0,726	0,669		
Z. Kepuasan Kerja	0,643	0,630	0,794	

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Nilai HTMT Efek moderasi dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar $0,565 < 0,900$ Nilai Efek moderasi dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,726 < 0,900$ Nilai HTMT Efek moderasi dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,643 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Efek moderasi dinyatakan valid.
2. Nilai HTMT Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,669 < 0,900$ Nilai HTMT Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,630 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dinyatakan valid.
3. Nilai HTMT Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,794 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat

2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0,711	0,696

Sumber : SEM PLS (2024)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,711 artinya mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 71,1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.2 F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al., 2015).

Tabel 4.12
F Square

	Efek Moderasi 1	X. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
Efek Moderasi 1			0,199	
X. Pengembangan Sumber Daya Manusia			0,086	
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Kepuasan Kerja			0,338	

Sumber : SEM PLS (2024)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. Efek Moderasi dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,199 maka memiliki efek yang medium.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,086 maka memiliki efek yang lemah.
3. Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,338 maka memiliki efek yang besar.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil keseluruhan F-Square adalah berpengaruh namun pengaruh yang dimiliki setiap variabel medium.

4.2.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

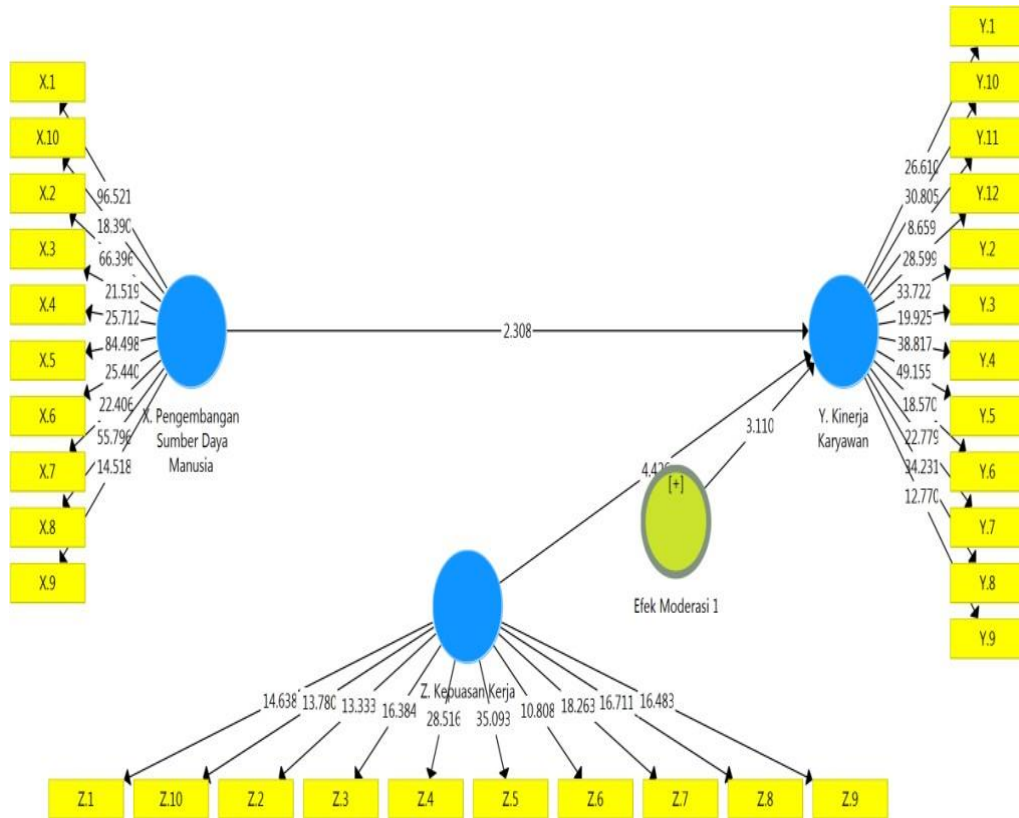
Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)



Gambar 4.2

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efek Moderasi 1 -> Y. Kinerja Karyawan	-0,196	-0,197	0,063	3,110	0,002
X. Pengembangan Sumber Daya Manusia -> Y. Kinerja Karyawan	0,209	0,195	0,090	2,308	0,021
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,441	0,465	0,100	4,426	0,000

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diModerating dengan Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.196 (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja memoderating pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.209 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Dengan demikian, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.441 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan demikian, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.209 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil Kinerja karyawannya (Muslih & Jufrizen, 2021). Penilaian Kinerja karyawan harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan Kinerja karyawan aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang sesuai dengan tujuan dan tata cara organisasi dalam melakukan proses pencapaian target yang pada akhirnya akan meningkatkan Kinerja karyawan masing-masing individu dalam organisasi. Salah satu cara dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan dan pendidikan, kesempatan berkarir kepada karyawan serta memberikan apresiasi penghargaan kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan Kinerja karyawannya (Hasyim, 2023).

Sistem pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar benar-benar dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan, namun di dalam pelaksanaannya seringkali terjadi ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal (Kelana, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan (Sima & Ratnasari, 2022), (Pangestu et al., 2020), (Diansyah & Dwiyantri, 2024), (Lestari & Safitrih, 2023) dan (Kuswari & Ripno, 2022) yang menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

4.3.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.441 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah bentuk layanan karyawan perusahaan yang mendukung aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai nilai penting pekerjaan (Jufrizen & Sari, 2023).

Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, terutama bagi seorang karyawan, karena dengan memiliki rasa puas dalam pekerjaannya, karyawan akan memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang tentunya akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Dan untuk menciptakan rasa kepuasan kerja pada karyawan, beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan seperti budaya organisasi, fasilitas kerja serta pelatihan yang ada pada perusahaan (Hasibuan, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Farisi, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Sembiring et al.,

2021), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

4.3.2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa sebesar 0.196 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja memoderating pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty, 2014).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufrizen, 2015). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan

juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Tanjung, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sima & Ratnasari, 2022)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan efektivitas organisasi melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan SDM merupakan pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan pengembangan organisasi, yang terpadu untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi (Yahya & Yani, 2020).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.
3. Kepuasan Kerja memoderisasi pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan agar rajin memberikan pelatihan kepada para karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia nya sehingga hasil kerja yang didapatkan sesuai dengan yang ditentukan oleh PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel lain dalam penelitian mengenai Kinerja Karyawan dan tidak sebatas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja saja.
3. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sample penelitian diluar PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti dana, alat penelitian, atau literatur yang relevan
2. Penulis susah menjumpai sampel responden akibat waktu yang terbatas karena pekerjaan responden.
3. Responden yang tidak mau mengisi kuisisioner yang diajukan peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Animah, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 155–171.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 85(1), 2071–2079.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 759–768.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Diansyah, D., & Dwiyaniti, N. D. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Kerja Sebagai Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(1), 62–69.
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.
- Hasyim, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC. *JEMSI (Jurnal*

Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(3), 833–843.

- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Kementrian Agama Di Jombang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 1, 395–407.
- 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*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., & Sari, A. K. (2023). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 4(2), 175–189.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kadarisman, M. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kelana, I. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463–472.
- Kuswari, A. D., & Ripno, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Samsat Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–8.
- Lestari, T. D., & Safitrih, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 212–229.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Karyawan Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehriono, A. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Raja Grafindo Persada.
- Mondy, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Mulyadi, M. (2020). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 149–158.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–10.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Serdamayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sima, M., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(1), 96–103.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pranada Media Group.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Alfabeta.
- Swastha, B., & Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Pemasaran.* Liberty.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya.* Remaja Rosdakarya.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4). Bumi aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja.* Rajawali Pers.
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah, P. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 76–78.
- Wirawan, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PT Raja Grafindo Persada.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan

Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.
Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 39–50.

Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT: Rajagrafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.
PERUSAHAAN GAS NEGARA AREA MEDAN**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

**Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan
Di Tempat**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Dalam rangka melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan

Maka dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian yang saya sampaikan guna memperoleh data penelitian tentang judul tersebut. Jawaban serta keterangan yang Bapak/Ibu berikan tidak mempengaruhi hal apapun yang menyangkut tentang diri Bapak/Ibu. Sehubungan dengan identitas Bapak/Ibu akan tetap terjaga kerahasiaannya. Atas Perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih..

Hormat Saya

Ardina

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D S1 S2

Lama Bekerja : < 5 Tahun 6 tahun >10 Tahu

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
Kuantitas						
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
Waktu						
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
Penekanan Biaya						
7	Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya tidak pernah menunda nunda					

	pekerjaan					
Pengawasan						
9	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
10	Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan					
Hubungan Antar Karyawan						
11	Saya selalu berusaha menjadi Karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan Karyawan lain					
12	Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna menjalin hubungan yang baik					

2. KEPUASAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri					
2	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.					
Upah						
3	Saya merasa PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					

4	Saya merasa PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
Promosi						
5	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan					
6	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan					
Pengawasan Kerja						
7	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					
8	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
Rekan Kerja						
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					

3. PENGEMBANGAN SDM(X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Rotasi Unit Kerja						
1	Perusahaan seringa mengadakan rotasi pada karyawan agar semakin mengembangkan Sumber Daya Manusia					
2	Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing.					
Latihan intruksi pekerjaan						
3	Setelah diadakan pelatihan oleh perusahaan kemampuan karyawan mengalami peningkatan					
4	Dengan diadakan pelatihan oleh perusahaan ini dapat membuka peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi					
Magang						
5	Pengalaman kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang					
6	Kebutuhan pengembangan SDM dilakukan karena banyaknya tenaga kerja yang tidak produktif					
Pengarahan						
7	Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempuh					

	pendidikan untuk meningkatkan kemampuan intelektual, konsep serta kemampuan teknis					
8	Karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam melakukan kerjasama					
Penugasan						
9	Penugasan sementara dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menambah pengalaman kerja baik sesuai dengan bidang maupun diluar bidang yang ditekuni					
10	Pembagian tugas pekerjaan diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan deskripsi pekerjaan					

A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A42	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
A44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
A46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
A47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
A48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
A49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
A56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
A57	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
A58	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
A01	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
A02	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
A03	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
A04	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
A05	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
A06	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
A07	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
A08	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
A09	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
A10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
A14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
A15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20118

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3720/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/16/2023

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

Medan, 7/16/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ardina
NPM : 2005160285
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : Beban kinerja terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kinerja Terhadap Kemampuan Kinerja Karyawan
2. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Bkkbn Sumut

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

Hormat Saya
Pemohon

(Ardina)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20214

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3720/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2023

Nama Mahasiswa : Ardina
NPM : 2005160285
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 7/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Muslih, SE, M.Si *M* 21/10/2023

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan
kerja sebagai Variabel Moderasi pada
Pt. Perusahaan Gas Negara Area Medan.* *A*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *4.3.20*

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ARDINA
NPM : 2005160285
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.
PERUSAHAAN GAS NEGARA AREA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	1. Spasi Penulisan Skripsi susun dengan Panduan 2. latar belakang masalah	15/07	
BAB 2	1. Penelitian terdahulu 2. Kerangka konsep	15/07	
BAB 3	Metode dan Sampel	21/8-24	
Daftar Pustaka	Pratik us Muly	21/8-24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ale kuni propeu		

Medan, Agustus 2024

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Muslih, S.E., M.Si)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624367 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, tanggal 08 Agustus 2023 telah diselenggarakan seminar Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : Ardina
NPM : 2005160285
Tempat/Tgl Lahir : Sidotani, 30 Agustus 2002
Alamat Rumah : Huta III Sidotani Perlanaan, Perdagangan
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Perusahaan Gas Negara Area Medan

(Disetujui / tidak disetujui*)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Hasil Riset per variabel.....
Bab II	Kerangka Konsep, Isi Teori.....
Bab III	Tabel waktu Penelitian.....
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 03 September 2024

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si

Sekretaris

Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Pembanding

NEL ARIANTY, S.E., M.M.



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi MANAJEMEN yang diselenggarakan pada Hari Selasa tanggal 03 September 2024 menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : Ardina
NPM : 2005160285
Tempat/Tgl Lahir : Sidotani, 30 Agustus 2002
Alamat Rumah : Huta III Sidotani Perlanaan, Perdagangan
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Perusahaan Gas Negara Area Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing:
Muslih, S.E., M.Si.

Medan, Selasa, 03 September 2024

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

Si Sekretaris

Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Pembanding

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENYELIDIKAN SUMATERA UTARA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 26/SK/BAN-PT/Akreditasi/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Bakri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622406 - 6622407 Fax. (061) 662414 - 661693
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

Nomor : 758 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 25 Sya'ban 1445 H
06 Maret 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perusahaan Gas Negara Area Medan
Jln. Imam Bonjol No.15 D Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

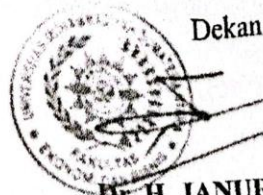
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : Ardina
Npm : 2005160285
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :
1. Pertinggal

: S/DL.03/HCM/2023
: Segera
: -
: Surat Persetujuan Penelitian a.n. Ardina

13 Mei 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Basri No. 3, Medan 20238

Sehubungan dengan surat No. 758 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024 tanggal 06 Maret 2024
permohonan Izin Observasi Persiapan Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa:

tersebut dapat menyetujui, sebagai berikut :

Nama	Jurusan	Mentor
Ardina	Manajemen	Mira Yusmita

Penelitian ini akan dilakukan secara fisik di PT Perusahaan Gas Negara Tbk – Sales and Marketing Region I (Area Medan).

Sehubungan melaksanakan penelitian, kami tidak memberikan uang saku kepada peserta sesuai ketentuan perusahaan dan tidak diberikan fasilitas untuk mengakses informasi yang bersifat kerahasiaan perusahaan.

Untuk pelaksanaannya agar yang bersangkutan menghubungi Sdri. Firda Prihatin (Email: HCM.Support@pertamina.com), telp. +6289622484436.

Demikian pengumuman ini disampaikan terima kasih.



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/BAH-PT/Akred-PT/10/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622466 - 6622467 Fax. (061) 6625474 - 6631093
 http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id @umsumedan #umsumedan

: 2664 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2024
 : -
 : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Rabiul Akhir 1446 H
 14 Oktober 2024 M

Kopada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Perusahaan Gas Negara Area Medan
 di
 Tempat

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab II - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, 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 : Ardina
 N P M : 2005160285
 Semester : X (Eks)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Gas Negara Area Medan

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
 NIDN : 0109086502



embusan :
 1. Pertinggal

Author : S/DL.03/HCM/2024
Date : Segera
Attachment : -
Title : Surat Keterangan Selesai Penelitian a.n.
Ardina

Jakarta, 14 Oktober 2024

Kepada,
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara Jl. Mukhtar Basri No. 3, Medan
20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Division Head, Human Capital Business Partner and Services PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Menerangkan bahwa:

No.	Nama	Jurusan	Mentor
1.	Ardina	Manajemen	Mira Yusmita

telah menyelesaikan Observasi Penelitian Skripsi di PT Perusahaan Gas Negara Tbk yang berlangsung sejak tanggal 13 Mei 2024 – 14 Oktober 2024.

Selama melaksanakan penelitian, yang bersangkutan telah berperilaku baik dan menjaga informasi yang menyangkut rahasia perusahaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Division Head, HCBP and Services



Anisyah Roestantien