

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI
KANTOR WALI KOTA MEDAN
BAGIAN SEKRETARIAT
DAERAH**

TUGAS AKHIR

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



OLEH:

**NAMA : ELLA KURNIA
NPM : 2205160178
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangny yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ELLA KURNIA
NPM : 2205160178
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR WAKIL KOTA MEDAN BAGIAN SEKRETARIAT DAERAH

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

Tjati Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. RAHMANAH DAULAY, S.E., M.Si.

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

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

Ketua

Sekretaris

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

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



UMSU
Majelis Pendidikan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : ELLA KURNIA
N.P.M : 2205160178
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR WALI KOTA MEDAN BAGIAN SEKRETARIAT DAERAH

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2026

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



H. RADIMAN, SE., M.Si



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 TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : ELLA KURNIA
N.P.M : 2205160178
Dsen Pembimbing : MUSLIH S.E., M.SI
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR WALI KOTA MEDAN BAGIAN SEKRETARIAT DAERAH

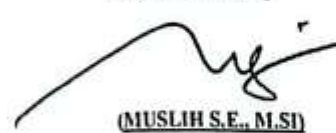
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2	perbaiki kurnia	2/26	f
BAB 3			
BAB 4			
BAB 5			
Daftar Pustaka	perbaiki by Nalady	2/26	f
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ke unil hijau	2/26	f

Medan, Januari 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(MUSLIH S.E., M.SI)



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ella Kurnia
NPM : 2205160178
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah

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

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

Saya yang menyatakan

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya.



ELLA KURNIA

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah

Ella Kurnia

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 69 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, 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 menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Job Training and Work Motivation on Employee Performance, with Job Satisfaction as an Intervening Variable, among Employees at the Medan Mayor's Office, Regional Secretariat

Ella Kurnia

This study aims to examine and analyze the influence of job training and work motivation on performance through job satisfaction, both directly and indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study was all employees at the Medan Mayor's Office, Regional Secretariat. The sample used was a saturated sample of 69 employees. Data collection techniques in this study utilized documentation, observation, and questionnaires. Data analysis techniques in this study employed a quantitative approach, employing statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used PLS (Partial Least Squares) software. The results of this study indicate that job training, work motivation, and job satisfaction directly influence employee performance, while job training and motivation significantly influence job satisfaction. Job satisfaction indirectly mediates the influence of job training and motivation on employee performance in the Medan Mayor's Office, Regional Secretariat Division.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhirini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhirini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada ayahanda Selamat P dan ibunda tercinta Parti yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Serta yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Sahreza Hafiz S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE. M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir

9. Bapak Prof. Dr Jufrizen S.E., M.Si sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhirini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhirini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Januari 2026
Penulis

Ella Kurnia
NPM:2205160178

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Pelatihan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	19
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja	20
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	21
2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja.....	23
2.1.3 Motivasi Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	25
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	26
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	31
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	35
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	35
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	36
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	37

2.1.4.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	41
2.2 Kerangka Konseptual	42
2.3 Hipotesis.....	49

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	51
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6 Teknik Analisis Data	58

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	65
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	65
4.1.2 Karakteristik Responden	65
4.1.3 Jawaban Responden	69
4.2 Analisis Data	82
4.2.1 Uji Outer Model	82
4.2.2 Uji Inner Model.....	88
4.2.3 Pengujian Hipotesis	90
4.2.4 Pembahasan	93

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	105
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Angket Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1.2 Hasil Angket Pelatihan Kerja.....	5
Tabel 1.3 Hasil Angket Motivasi Kerja	6
Tabel 1.4 Hasil Angket Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	51
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan Kerja	51
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	52
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	54
Tabel 3.6 Data Aparatur Sipil Negara Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan	54
Tabel 3.7 Skala Likert.....	56
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden.....	65
Tabel 4.2 Skor Angket Variabel Kinerja.....	68
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Pelatihan Kerja.....	72
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.6 Hasil <i>Outer Loading</i>	82
Tabel 4.7 <i>Composite Reliability</i>	84
Tabel 4.8 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	84
Tabel 4.9 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	85
Tabel 4.10 <i>Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>	86
Tabel 4.11 Kriteria <i>Fornell-Larcker</i>	86
Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square</i>	87
Tabel 4.13 Nilai <i>F-Square</i>	88
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i>	90
Tabel 4.15 <i>Specific Indirect Effects</i>	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	58
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	90

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan Fachrezei & Khair, (2020).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Daulay et al., (2022). Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja Muis et al., (2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti Kompetensi/Kemampuan, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, , Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja Kasmir, (2022).

Pegawai yang mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerjanya. 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 mendapat tambahan pengetahuan Kasmir, (2022).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutholib, (2019), Sinambela & Tanjung, (2018), Kosdianti & Sunardi, (2021) menyimpulkan bahwa: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu pelatihan kerja karyawan agar kinerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Selanjutnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa Arianty et al., (2016).

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut(Wahyudi & Tupti, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang oleh Saripuddin & Handayani, (2017); Jufrizen & Noor, (2022), Jufrizen & Hadi, (2021); Harahap & Tirtayasa, (2020) dilakukan menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya Tanjung, (2019).

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja

pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Syahputra & Jufrizen, (2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) Syahputra & Jufrizen, (2019) dan Adhan, et al., (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kantor Walikota Medan merupakan kantor pemerintah kota Medan, sehingga kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Instansi pemerintah, termasuk Sekretariat Daerah Kantor Wali Kota Medan, dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Dimana berdasarkan observasi dan prariset peneliti menemukan fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Medan yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kantor Wali Kota Medan. Hal ini didukung dengan kuesioner yang dilakukan pada 20 orang pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Angket Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Iya		Tidak		Total
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8	40%	12	60%	20
Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.	9	45%	11	55%	20
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal	8	40%	12	60%	20
Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	7	35%	13	65%	20
Rata-rata	8	40%	12	60%	20

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil prariset menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, dengan rata-rata persetujuan sebesar 40%. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menyatakan belum mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Selanjutnya pelatihan pegawai di Kantor Walikota Medan, dimana pelatihan kerja merupakan salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Namun dalam praktiknya, masih terdapat pegawai yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga belum mampu meningkatkan kinerja secara maksimal. Hal ini didukung dengan kuesioner yang dilakukan pada 20 orang pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Angket Pelatihan Kerja

Pertanyaan	Iya		Tidak		Total
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan kemampuan kerja saya	8	40%	12	60%	20
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	8	40%	12	60%	20
Pelatihan yang diikuti membantu saya menyelesaikan pekerjaan lebih efektif	6	30%	14	70%	20
Instruktur pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik	6	30%	14	70%	20
Rata-rata	7	35%	13	65%	20

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil prariset menunjukkan bahwa rata-rata 35% responden menyatakan setuju dan rata-rata 65% responden menyatakan tidak setuju terkait pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai

merasa pelatihan kerja yang diberikan belum sepenuhnya mendukung peningkatan kemampuan kerja. Hal ini terlihat dari 40% responden yang menyatakan materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Selinitu terkait dengan motivasi kerja dimana motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, dalam beberapa kasus masih terdapat pegawai yang menunjukkan semangat kerja yang kurang optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Hal ini didukung dengan kuesioner yang dilakukan pada 20 orang pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dibawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Angket Motivasi Kerja

Pertanyaan	Iya		Tidak		Total
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	9	45%	11	55%	20
Saya terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik	7	35%	13	65%	20
Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang memotivasi	6	30%	14	70%	20
Saya berusaha meningkatkan kinerja saya dalam bekerja	7	35%	13	65%	20
Rata-rata	7,25	36,25%	12,75	63,75%	20

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil prariset menunjukkan persepsi pegawai terhadap motivasi kerja masih belum optimal, dengan nilai rata-rata persetujuan sebesar 36,25%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerjaan pegawai belum sepenuhnya memberikan tantangan yang memotivasi untuk bekerja lebih baik.

Serta pada kepuasan kerja dimana Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi serta mampu memberikan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan kuesioner yang dilakukan pada 20 orang pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dibawah ini :

Tabel 1.4
Hasil Angket Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Iya		Tidak		Total
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	8	40%	12	60%	20
Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini	6	30%	14	70%	20
Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	5	25%	15	75%	20
Saya merasa organisasi memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya	6	30%	14	70%	20
Rata-rata	6,25	31,25%	13,75	68,75%	20

Berdasarkan tabel 1.4 diatas hasil prariset menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata persetujuan sebesar 31,25%, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah. Dimana sebagian pegawai masih merasa organisasi belum sepenuhnya memberikan dukungan terhadap pekerjaan mereka

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel**

Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada pegawai kantor wali kota Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Wali Kota Medan kurang optimal Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menyatakan belum mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.
2. Pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
3. Motivasi kerja pegawai masih belum optimal yang terlihat dari kurangnya semangat kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai belum terdorong untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.
4. Tingkat kepuasan kerja pegawai masih kurang optimal karena masih terdapat pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan maupun dukungan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa pelatihan dan motivasi kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pelatihan yang dilihat dari pelatihan yang diberikan instansi terhadap pegawai guna menunjang

pekerjaan, motivasi kerja yang dilihat dari arahan pimpinan secara langsung dengan pegawai dan gaji, kepuasan kerja diukur dengan penilaian hasil kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target instansi dengan subjek apartur sipil negara pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang pelatihan kerja dan motivasi kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Menurut Mangkuprawira, (2023) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Susanto, (2022) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja 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

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara, (2020), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut Kasmir, (2022) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, menurut Winardi, (2021) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Selanjutnya menurut Kasmir, (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Pelatihan Kerja

Suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

5. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

6. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

7. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

9. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

10. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

11. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

12. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

13. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

14. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian, (2021) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, pelatihan, kepemimpinan dan motivasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer & Wikstrom, (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis
 - 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - 2) Kemampuan menggunakan metode.
 - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.

- 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
 - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - 1) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - 2) memotivasi karyawan.
 - 3) melakukan negosiasi.
 - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja Mangkunegara, (2020) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Selanjutnya menurut Nirmalasari & Ferdian, (2020) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang di hasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karna kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi harus juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja

perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan Justine, (2020).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu Joses, (2021).

Pelatihan (*training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih, focus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari Larasati, (2021).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan bertujuan adalah mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada (proses pendidikan jangka pendek) Larasati, (2021).

Berdasarkan definisi ini pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut Larasati, (2021) :

1. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan sehingga membuat karyawan menjadi produktif.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Rivai, (2021) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya :

Analisis nilai yang diperoleh relatif terhadap biaya yang dikeluarkan, dengan fokus pada kualitas hasil tanpa memandang sumber daya yang digunakan.

2. Materi program yang dibutuhkan :

Adapun program pelatihan yang di butuhkan seperti, program Pendidikan, program magang, pelatihan Sdm sesuai dengan kebutuhan dan platihan ulang (Retraining).

3. Prinsip-prinsip pembelajaran :

Harus mempunyai landasan berpikir, landasan berpijak dengan harapan tujuan pembelajaran tercapai dan tumbuhnya proses pembelajaran yang dinamis dan terarah.

4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas :

Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah diberikan dengan oleh Perusahaan.

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan :

Kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu

Menurut Kasmir, (2022) menyatakan bahwa faktor– faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan

Faktor utama berhasil tidaknya pelatihan ada pada calon peserta. Perusahaan harus menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2. Instruktur/Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Instruktur atau staf pengajar dipilih dari yang terbaik dari luar atau dalam perusahaan.

3. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan dapat dilakukan di luar perusahaan atau didalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

5. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan, memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

7. Faktor Lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Zulfikar et al., (2024) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya:

1. Instruktur: mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut

Menurut Abraham, (2023) indikator pelatihan kerja berdasarkan model

Kirpatrick four level Adalah sebagai berikut :

1. Reaksi (*Reaction*) – Tingkat Kepuasan Peserta
Mengukur sejauh mana peserta merasa pelatihan tersebut relevan, bermanfaat, dan menarik.
2. Pembelajaran (*Learning*) – Peningkatan Hasil Tes
Mengukur perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap peserta setelah mengikuti program.
3. Perilaku (*Behavior*) – Perubahan di Tempat Kerja
Mengukur apakah peserta menerapkan apa yang mereka pelajari saat kembali bekerja.
4. Hasil (*Results*) – Dampak pada Produktivitas & Kinerja
Mengukur dampak akhir pelatihan terhadap tujuan strategis organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno, (2020) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Daulay, et al, (2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara, (2020) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut Afandi, (2022) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut Noor, (2020) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2020), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Sunyoto, (2023) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi

yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihasapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Siagian, (2021) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut Mangkunegara, (2020) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Selain itu Fatahuddin, (2024) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan

Mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya dengan memberikan penghargaan atas pencapaiannya. Penting untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Apresiasi disini bukan sekedar tanda apresiasi dari orang yang melakukan apresiasi, tetapi juga apresiasi terhadap tantangan yang harus dihadapi.

2. Pengembangan

Setiap upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini atau masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan keterampilan. Potensi masing-masing auditor tidak pasif, tetapi aktif.

3. Kesempatan berkarier

Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier

4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat

Jika seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang salah, dia mungkin tidak dapat menghasilkan tingkat kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini akan mempengaruhi gaji karyawan dan tunjangan lainnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, kemapanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekadar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Menurut Siagian, (2021) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno, (2020) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Munurut Handoko, (2024) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang, dan kelegaan sebab yang diharapkannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhannya akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi perawat kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi rumah sakit kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai Suwatno, (2023)

Selanjutnya menurut Zoeldhan, (2023), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis

Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.4.3 Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Robbins & Judge, (2021) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah ;

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut Sutrisno, (2020) terdapat empat 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 (efikasi diri), bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya (kepemimpinan).

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, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
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.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Robbins, (2022) adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya

Sedangkan Menurut Mangkunegara, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita

kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2022), mengemukakan terdapat empat indikator Kepuasan Kerja yaitu:

1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.

2. Moral kerja.

Kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan sesuai dengan mutu.

3. Keluarnya Pekerja (Turnover).

Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh,

membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4. Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja).

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu Yusnandar et al., (2020).

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan Prayogi et al., (2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutholib, (2019), Sinambela & Tanjung, (2018), (Astuti & Sari, 2018) (Marjaya & Pasaribu, 2019) Prayogi et al., (2021) Yusnandar et al., (2020) Usman et al., (2021) Nasution & Lesmana, (2018) Prayogi & Nursidin, (2018) Daulay & Handayani, (2021) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya Mangkunegara, (2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai

sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saripuddin & Handayani, (2017); Jufrizen & Noor, (2022), Jufrizen & Hadi, (2021); Harahap & Tirtayasa, (2020) Jufrizen & Pulungan, (2017); Andayani & Tirtayasa, (2019); Jufrizen, (2017); Farisi et al., (2020); Rosmaini & Tanjung, (2019); (Marjaya & Pasaribu, (2019); Astuti & Suhendri, (2020); Gultom, (2014) Jufrizen & Sitorus, (2021) Sembiring et al., (2020) Kurnia et., (2019) Handayani & Daulay, (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya Tanjung, (2019).

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat

diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi Nasution, (2018).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan Nasution, (2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa, (2020); Nasution, (2018); Sembiring et al., (2020); Marbun & Jufrizen, (2022); Jufrizen & Sitorus, (2021); Parlindungan et al., (2021); Nurhasanah, (2018); Jufrizen & Rahmadhani, (2020); Siagian & Khair, (2018); Harahap & Khair, (2019); Jufrizen, (2016); Jufrizen, (2017) Syahputra & Jufrizen, (2019) dan Adhan et al., (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu Joses, (2021).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar Supatmi et al., (2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supatmi et al., (2017) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan

mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya Rahayu & Aprianti, (2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu, (2023; Rahayu & Aprianti, (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi Jufrizen, (2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan Jufrizen, (2017). Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan Jufrizen & Lubis, (2020). Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan Jufrizen & Hadi, (2021)

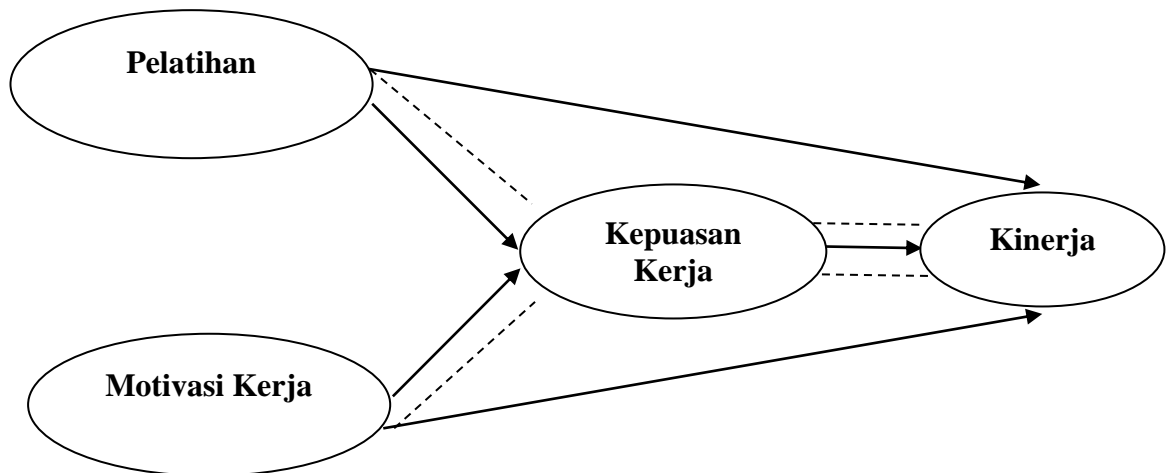
Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan Prayogi et al., (2021).

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya Nasution dan Pasaribu, (2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan Wahyudi & Tupti, (2019).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut Sugiyono, (2022), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
4. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
6. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2022) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut Sugiyono, (2022) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono, (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja

Kinerja pegawai adalah Penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu Nirmalasari & Ferdian, (2020).

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Target	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. 2. Saya mampu mencapai hasil kerja yang melebihi target yang ditentukan.
2	Kualitas	1. Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai standar organisasi. 2. Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau revisi.
3	Waktu Penyelesaian	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan. 2. Saya mampu bekerja secara efektif sehingga pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
4	Taat Asas	1. Saya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan. 2. Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan Perusahaan Abraham, (2023).

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan

No	Indikator	Pernyataan
1	Tingkat Kepuasan Peserta	1. Materi yang disampaikan relevan dengan tugas saya. 2. Durasi dan kecepatan pelatihan sudah tepat.
2	Peningkatan Hasil Tes	1. Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih konsisten mengikuti prosedur kerja yang berlaku. 2. Pelatihan kerja meningkatkan kesadaran saya terhadap

		tanggung jawab pekerjaan.
3	Perubahan di Tempat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menerapkan teknik baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari 2. Pelatihan kerja mendorong saya untuk lebih tepat waktu dalam kehadiran kerja.
4	Dampak pada Produktivitas & Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan kerja membantu saya mengurangi kesalahan dalam proses kerja. 2. Saya lebih mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan benar setelah mengikuti pelatihan.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif Fatahuddin, (2024).

Tabel 3.3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa penghargaan yang diberikan instansi membuat saya lebih termotivasi bekerja. 2. Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai.
2	Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan kerja. 2. Program pengembangan diri yang tersedia membuat saya semakin bersemangat bekerja
3	Kesempatan berkarir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki peluang yang jelas untuk meningkatkan jenjang karir di instansi. 2. Kesempatan promosi yang adil membuat saya lebih termotivas
4	Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian saya. 2. Tugas yang saya jalankan sesuai dengan kemampuan dan minat saya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan Hasibuan, (2022).

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Menyenangi dan mencintai pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa senang menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. 2. Saya menikmati setiap proses dalam menyelesaikan pekerjaan saya
2	Moral kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. 2. Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan.
3	Keluarnya Pekerja (Turnover).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sehingga tidak berniat keluar dari perusahaan ini. 2. Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama
4	Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. 2. Kepuasan kerja meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Walikota Medan Bagian Sekretariat Daerah Jl. Kapt. Maulana Lubis No 2 Medan Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan september 2025 sampai Februari 2026. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.5
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																											
		September 2025				Oktober 2025				November 2025				Desember 2025				January 2026				February 2026							
		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	Survey Pendahuluan	■																											
2	Identikasi Masalah		■																										
3	Pengajuan Judul			■																									
4	Penyusunan Proposal				■	■	■																						
5	Bimbingan Proposal							■	■																				
6	Seminar Proposal								■																				
7	Penyusunan Instrumen									■	■																		
8	Penyebaran Kuesioner											■	■	■	■														
9	Pengumpulan Data															■	■	■	■										
10	Pengolahan Data																			■	■	■	■						
11	Analisis Data																					■	■	■	■	■	■		
12	Penyusunan Laporan Akhir																												■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2022) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara pada sekretariat daerah pada kantor Wali Kota Medan yang berjumlah 71 orang seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Data Aparatur Sipil Negara Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala badan	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Bagian Umum dan Kepegawaian	10 Orang
4	Bagian Keuangan	8 Orang
5	Asisten administrasi Umum	11 Orang
6	Asisten perekonomian dan pembangunan	20 Orang
7	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan	20 Orang
Jumlah		71 Orang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 69 orang diluar dari kepala badan dan sekretaris.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan Menurut Juliandi, et al, (2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/*Interview*.

Menurut Juliandi, et al, (2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak kantor Wali Kota Medan dan para ASN.

2. Kuisisioner/angket.

Menurut Juliandi, et al, (2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden

penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh ASN kantor Wali Kota Medan.

3. Studi dokumentasi.

Menurut Juliandi, et al, (2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yng diteliti.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

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

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 69 orang.

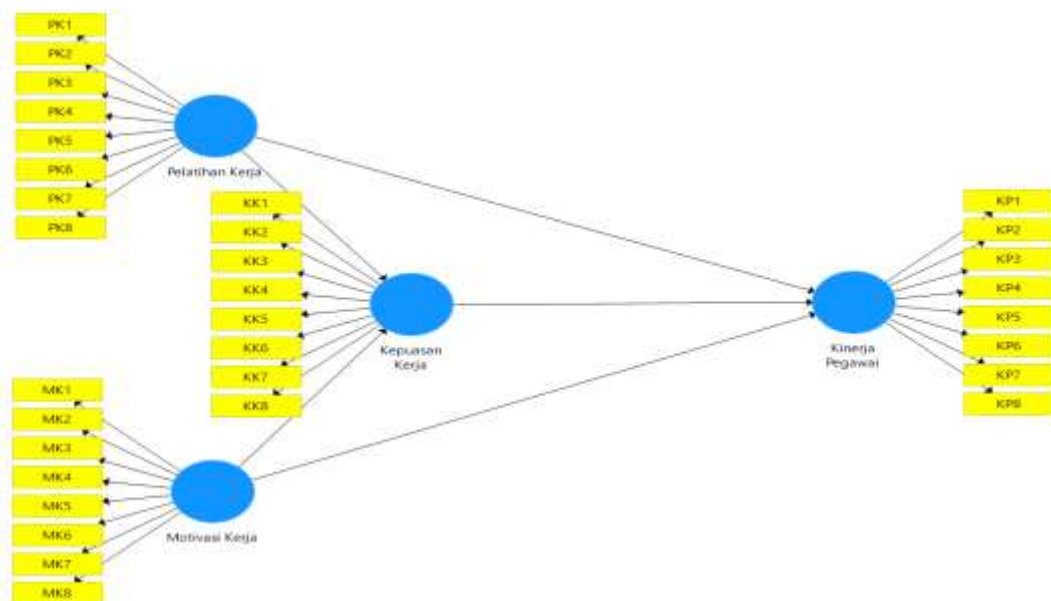
3.6 Teknik Analisis Data

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.

Path Analysis merupakan peluasan dari regresi linier berganda dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks Sarwono, (2015) Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis). Analisis utama yang dilakukan adalah menguji konstruk jalur apakah diuji secara empiris atau tidak. Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui bahwa sampai dengan variabel terikat terakhir harus melalui jalur langsung atau melalui variabel mediasi.

da teknik ini akan digunakan satu jenis panah yaitu panah satu arah atau hubungan eksogen dan endogen, panah satu arah digunakan untuk menggambarkan sebab akibat antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Teknik analisis jalur yang digunakan dalam uji kontribusi ditunjukkan dengan koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan antara variabel X1 X2 terhadap Y dan Z. Untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti, menggunakan model diagram yang biasa disebut paradigma penelitian, hal ini digunakan untuk mempermudah hubungan sebab akibat tersebut. Dalam analisis diagram jalur model yang biasa digunakan disebut Analisis Jalur (Path Analysis).

Diagram jalur (Path Analysis) adalah alat untuk menggambarkan atau menggambar secara grafis struktur hubungan kausalitas antara variabel independen, mediasi (intervening), dan dependen. Untuk penyajian hubungan sebab akibat, diagram jalur menggunakan simbol panah berkepala tunggal (Single Headed Arrow) untuk menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel bebas atau mediasi dengan variabel terikat. Tanda panah ini juga menghubungkan Error dengan variabel dependen dan variabel mediasi, untuk mewakili hubungan korelasi atau kovarians antara dua variabel antara dua variabel menggunakan panah berkepala dua (Two Headed Arrow). Setiap variabel dilambangkan dalam bentuk kotak untuk menggambarkan variabel yang diamati, sedangkan dalam model atau kesalahan digambarkan dalam bentuk lingkaran untuk menggambarkan variabel yang tidak diamati.



Gambar 3.1 Sub Struktur

Model ini menggambarkan hubungan antar variabel independent yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan Variabel Intervening yaitu kepuasan kerja.

Pengaruh dari pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja disebut pengaruh langsung *Direct Effect*. Sedangkan dari pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja disebut pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*). Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent secara parsial maupun simultan.

Persamaan Sub Struktur 1 :

$$Z = \beta_{zx1}X1 + \beta_{zx2}X2 + \varepsilon1$$

Keterangan:

Z = Variabel dependen kepuasan kerja.

X1 = Variabel independen pelatihan kerja

X2 = Variabel independent motivasi kerja

β_{zx1} = Koefisien jalur X1 ke Z

β_{zx2} = Koefisien jalur X2 ke Z

$\varepsilon1$ = Koefisien jalur variabel error 1

Persamaan sub struktur 2 :

$$Y = \beta_{yx1}X1 + \beta_{yx2}X2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon2$$

Keterangan

Y = Variabel dependen kinerja pegawai

Z = Variabel dependen kepuasan kerja

X1 = Variabel independen pelatihan kerja

X2 = Variabel independent motivasi kerja

β_{zx1} = Koefisien jalur X1 ke Z

β_{yx1} = Koefisien jalur X_1 ke Y

β_{yx2} = Koefisien jalur X_2 ke Y

β_{yz} = Koefisien jalur Z ke Y

ε_2 = Koefisien jalur variabel error 2

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* 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.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) *validitas diskriminan (discriminant validity)* serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis Hair et al., (2014). 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).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih

besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 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 $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), serta 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 69 orang responden pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot –penelitian. Dimana angket yang disebar peneliti kepada responden tidak dapat diisi seluruhnya oleh responden, Dari 69 angket yang disebar peneliti kepada responden hanya 51 orang responden yang bersedia untuk mengisi angket tersebut sehingga dalam penelitian ini jumlah data yang diolah peneliti adalah sebanyak 51 responden.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini yaitu 1) jenis kelamin. 2) pendidikan terakhir, 3) usia, 4) status pernikahan dan 5) masa kerja. Serta untuk nama responden tidak penulis cantumkan karena untuk memberikan kenyamanan kepada responden dalam mengisi angket kuesioner yang penulis sebar. Data responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskriptif Identitas Responden

Karateristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	23	45,10
Perempuan	28	54,90
Jumlah	51	100
Pendidikan		
SMU	0	0
Diploma-3	8	15,69
S1	40	78,43
S2	3	5,88
Jumlah	51	100
Usia:		
<30 tahun	1	1,96
30-39 tahun	31	60,78
40-49 tahun	17	33,33
>50 tahun	2	3,92
Jumlah	51	100
Menikah	48	94,12
Belum Menikah	3	5,88
Jumlah	51	100
<5 Tahun	2	2,92
5-10 Tahun	11	21,57
11-15 Tahun	23	45,10
>15 Tahun	15	29,41
Jumlah	51	100

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang demografis dan profesional tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian ini. Pemahaman terhadap karakteristik ini penting untuk menafsirkan secara lebih kontekstual bagaimana masing-masing variabel dalam penelitian yaitu pelatihan kerja, kompetensi kerja, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, status pernikahan dan 5) masa kerja.

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi

oleh perempuan 28 orang responden (54,90%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah berdasarkan pengisian angket didominasi pada berjenis kelamin perempuan, Komposisi ini mencerminkan struktur tenaga kerja di Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah yang umumnya didominasi oleh pekerja laki-laki.

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh pendidikan terakhir D3 8 orang responden (15,69%), S1 40 orang responden (78,46%), S2 3 orang responden (5,88%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah berdasarkan pengisian angket didominasi pada Pendidikan terakhir sarjana (S-1), artinya lulusan S1 cenderung memiliki kapasitas berpikir sistematis dan analitis yang mendukung pemahaman terhadap konsep pelatihan yang diberikan, serta lebih memiliki motivasi untuk lebih giat untuk bekerja. Sementara itu, lulusan D3 yang umumnya memiliki keterampilan teknis yang aplikatif berperan penting dalam implementasi langsung program pelatihan,

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia 30-39 tahun yaitu 31 orang atau 60,78%, usia antara <30 tahun yaitu 1 orang atau 1,96%, usia antara 40-49 tahun yaitu 17 orang atau 33,33%, usia >50 tahun yaitu 2 orang atau 3,92%. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah berdasarkan pengisian angket didominasi pada usia anatar 30-39 tahun, artinya dalam melakukan pekerjaan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah yang mayoritas usia anatar 30-39 tahun akan

lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Kelompok usia yang tergolong dalam usia produktif dan umumnya telah memiliki tingkat kedewasaan serta pengalaman kerja yang memadai. Usia yang lebih matang berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, motivasi kerja, serta peningkatan kepuasan kerja.

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan status pernikahan mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh sudah menikah yaitu 48 orang atau 94.12% dan belum menikah yaitu 3 orang atau 5.88%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah berdasarkan pengisian angket didominasi sudah menikah, artinya dalam melakukan pekerjaan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah yang mayoritas sudah menikah akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus sudah menikah akan lebih siap melaksanakan pekerjaan diluar jam pekerjaan (lembur) dimana pegawai yang sudah menikah akan lebih rajin untuk mencari uang tambahan yaitu dengan cara melakukan lembur.

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja antara 11-15 tahun yaitu 23 orang atau 45,10%, masa kerja antara <5 tahun yaitu 2 orang atau 2.92%, masa kerja antara 5-10 tahun yaitu 11 orang atau 21.57%, masa kerja antara >15 tahun yaitu 15 orang atau 29,41%. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah berdasarkan pengisian angket didominasi pada masa kerja antara 11-15 tahun, artinya dalam melakukan pekerjaan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian

Sekretariat Daerah yang mayoritas telah memiliki masa kerja antara 11-15 tahun telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, masa kerja yang panjang ini berkorelasi dengan pemahaman mendalam terhadap standar instansi.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pernyataan variabel terikat mengenai kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	52.9	15	29.4	7	13.7	0	0.0	2	3.9	51	100
2	22	43.1	20	39.2	7	13.7	2	3.9	0	0.0	51	100
3	28	54.9	16	31.4	7	13.7	0	0.0	0	0.0	51	100
4	24	47.1	23	45.1	4	7.8	0	0.0	0	0.0	51	100
5	19	37.3	25	49.0	6	11.8	1	2.0	0	0.0	51	100
6	23	45.1	25	49.0	3	5.9	0	0.0	0	0.0	51	100
7	24	47.1	20	39.2	7	13.7	0	0.0	0	0.0	51	100
8	5	9.8	16	31.4	8	15.7	9	17.6	13	25.5	51	100

Tabel di atas bahwa persentase jawaban dari pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tentang kinerja pegawai mayoritas jawaban responden setuju.

1. Indikator : Target

- 1) Pada pernyataan pertama pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (52.9%) dan setuju (29,4%) tentang “mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan”. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (13.7%) yang kurang mampu memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan kepadanya.
6. Pada pernyataan kedua pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (43.1%) dan setuju (39.2%) tentang “Saya mampu mencapai hasil kerja yang melebihi target yang ditentukan”. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah mampu mencapai mencapai hasil kerja yang melebihi target yang ditentukan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (17.6%) yang kurang mampu mencapai hasil kerja yang melebihi target yang ditentukan.

2. Indikator : Kualitas

- 1) Pada pernyataan ketiga pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (54.9%) dan setuju (31.4%) tentang Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai standar organisasi. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah selalu menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai standar organisasi. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (13.7%) yang kurang menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai standar organisasi.

2) Pada pernyataan keempat pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (47.1%) dan setuju (45.1) tentang Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau revisi. Artinya, hasil kerja pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah jarang mengalami kesalahan atau revisi. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (7.8%) yang memiliki hasil pekerjaan sering mengalami kesalahan atau revisi.

3. Indikator : Waktu Penyelesaian

1) Pada pernyataan kelima pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (37.3%) dan setuju (49%) tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (13.8%) yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan.

2) Pada pernyataan keenam pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (45.1%) dan setuju (49%) tentang Saya mampu bekerja secara efektif sehingga pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah, mampu bekerja secara efektif sehingga pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (5.9%) yang kurang mampu

bekerja secara efektif sehingga pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.

4. Indikator : Taat Asas

- 1) Pada pernyataan ketujuh pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (47.1%) dan setuju (39.2%) tentang Saya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah, menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (13.7%) yang kurang menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Pada pernyataan kedelapan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (9.8%) dan setuju (31.4%) tentang Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah, selalu mematuhi aturan dan kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (58.8%) yang kurang mematuhi aturan dan kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.2.2 Pelatihan Kerja

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pernyataan variabel terikat mengenai pelatihan kerja (X) pada pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	33.3	22	43.1	11	21.6	1	2.0	0	0.0	51	100
2	20	39.2	25	49.0	5	9.8	1	2.0	0	0.0	51	100
3	13	25.5	30	58.8	8	15.7	0	0.0	0	0.0	51	100
4	25	49.0	16	31.4	10	19.6	0	0.0	0	0.0	51	100
5	23	45.1	23	45.1	5	9.8	0	0.0	0	0.0	51	100
6	28	54.9	19	37.3	4	7.8	0	0.0	0	0.0	51	100
7	28	54.9	19	37.3	4	7.8	0	0.0	0	0.0	51	100
8	22	43.1	22	43.1	5	9.8	2	3.9	0	0.0	51	100

Tabel di atas bahwa persentase jawaban dari pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tentang pelatihan kerja mayoritas jawaban responden setuju.

1. Indikator : Tingkat Kepuasan Peserta

- 1) Pada pernyataan pertama pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (33.3%) dan setuju (43.1%) tentang materi yang disampaikan relevan dengan tugas saya. Artinya, materi pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah relevan dengan tugas pegawai. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (23.6%) yang kurang relevan dengan tugas.
- 2) Pada pernyataan kedua pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (39.2%) dan (49%) tentang Durasi dan kecepatan pelatihan sudah tepat. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah merasa durasi dan kecepatan pelatihan sudah tepat. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (11.8%) yang merasa durasi dan kecepatan pelatihan belum tepat.

2. Indikator : Peningkatan Hasil Tes

- 1) Pada pernyataan ketiga pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (25.5%) dan setuju (58.8%) tentang setelah mengikuti pelatihan, saya lebih konsisten mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah Setelah mengikuti pelatihan, lebih konsisten mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (15.7%) setelah mengikuti pelatihan, belum konsisten mengikuti prosedur kerja yang berlaku.
 - 2) Pada pernyataan keempat pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (49%) dan setuju (31.4%) tentang pelatihan kerja meningkatkan kesadaran saya terhadap tanggung jawab pekerjaan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah setelah mengikuti pelatihan kerja meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (19.6%) yang setelah mengikuti pelatihan kerja belum meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan.
3. Indikator : Perubahan Di Tempat Kerja
- 1) Pada pernyataan kelima pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (45.1%) dan setuju (45.1%) tentang Saya menerapkan teknik baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah mudah setelah mengikuti pelatihan dapat menerapkan teknik baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Namun, adanya

sebagian kecil pegawai (9.8%) yang belum menerapkan teknik baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari.

- 2) Pada pernyataan keenam pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (54.9%) dan setuju (37.3%) tentang pelatihan kerja mendorong saya untuk lebih tepat waktu dalam kehadiran kerja. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah setelah mengikuti pelatihan kerja, pegawai lebih tepat waktu dalam kehadiran kerja. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (7.8%) yang pegawai yang kurang tepat waktu dalam kehadiran kerja.

4. Indikator : Dampak Pada Produktivitas Dan Kinerja

- 1) Pada pernyataan tujuh pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (54.9%) dan setuju (37.3%) tentang pelatihan kerja membantu saya mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Artinya, setelah mengikuti pelatihan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dapat mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (7.8%) tetap memiliki kesalahan dalam proses kerja.
- 2) Pada pernyataan kedelapan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (43.1%) dan setuju (43.1%) tentang Saya lebih mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan benar setelah mengikuti pelatihan. Artinya, setelah mengikuti pelatihan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah lebih mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan benar. Namun,

adanya sebagian kecil pegawai (13.8%) yang tetap kurang mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan benar.

4.1.2.3 Motivasi Kerja

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pernyataan variabel terikat mengenai motivasi kerja (X2) pada pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	58.8	16	31.4	4	7.8	1	2.0	0	0.0	51	100
2	32	62.7	16	31.4	3	5.9	0	0.0	0	0.0	51	100
3	29	56.9	16	31.4	6	11.8	0	0.0	0	0.0	51	100
4	30	58.8	15	29.4	6	11.8	0	0.0	0	0.0	51	100
5	29	56.9	16	31.4	6	11.8	0	0.0	0	0.0	51	100
6	33	64.7	16	31.4	2	3.9	0	0.0	0	0.0	51	100
7	32	62.7	14	27.5	5	9.8	0	0.0	0	0.0	51	100
8	33	64.7	12	23.5	6	11.8	0	0.0	0	0.0	51	100

Tabel di atas bahwa persentase jawaban dari pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tentang motivasi kerja mayoritas jawaban responden setuju.

1. Indikator : penghargaan

- 1) Pada pernyataan pertama pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (58.8%) dan setuju (31.4%) tentang Saya merasa penghargaan yang diberikan instansi membuat saya lebih termotivasi bekerja. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah merasa penghargaan yang diberikan instansi membuat saya lebih termotivasi bekerja. Namun, adanya

sebagian kecil pegawai (9.8%) yang kurang merasa penghargaan yang diberikan instansi membuat saya lebih termotivasi bekerja.

- 2) Pada pernyataan kedua pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (62.7%) dan setuju (31.4%) tentang Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang dicapai. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (5.9%) yang kurang mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang dicapai.

2. Indikator : Pengembangan

- 1) Pada pernyataan ketiga pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (56.9%) dan setuju (31.4%) tentang Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan kerja. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (11.8%) yang kurang merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja.
- 2) Pada pernyataan keempat pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (58.8%) dan setuju (29.4%) tentang program pengembangan diri yang tersedia membuat saya semakin bersemangat bekerja. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah Program lebih bersemangat bekerja karena pengembangan diri yang disediakan oleh instansi. Namun, adanya

sebagian kecil pegawai (11.8%) yang kurang bersemangat bekerja walaupun ada program pengembangan karir.

3. Indikator : Kesempatan Berkarir

1) Pada pernyataan kelima pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (56.9%) dan setuju (31.4%) tentang Saya memiliki peluang yang jelas untuk meningkatkan jenjang karir di instansi. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah memiliki peluang yang jelas untuk meningkatkan jenjang karir di instansi. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (11.8%) yang merasa kurang memiliki peluang untuk meningkatkan jenjang karir di instansi.

2) Pada pernyataan keenam pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (64.7%) dan setuju (31.4%) tentang Kesempatan promosi yang adil membuat saya lebih termotivasi. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah lebih termotivasi karena memiliki kesempatan promosi yang adil. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (3.9%) yang kurang termotivasi walaupun memiliki kesempatan promosi yang adil.

4. Indikator : Menempatkan Pekerjaan Pada Tempat Yang Tepat

1) Pada pernyataan ketujuh pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (62.7%) dan setuju (27.5%) tentang Saya merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian saya. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah, merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan

keahliannya. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (9.8%) merasa ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Pada pernyataan kesembilan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (64.7%) dan setuju (23.5%) tentang Tugas yang saya jalankan sesuai dengan kemampuan dan minat saya. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan minat yang pegawai miliki. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (11.8%) yang kurang mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan minat yang pegawai miliki.

4.1.2.4 Kepuasan Kerja

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pernyataan variabel terikat mengenai kepuasan kerja (Z) pada pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	27.5	22	43.1	8	15.7	7	13.7	0	0.0	51	100
2	10	19.6	29	56.9	12	23.5	0	0.0	0	0.0	51	100
3	30	58.8	19	37.3	1	2.0	1	2.0	0	0.0	51	100
4	17	35.3	25	49.0	8	15.7	0	0.0	0	0.0	51	100
5	22	43.1	20	39.2	8	15.7	1	2.0	0	0.0	51	100
6	21	41.2	23	45.1	6	11.8	1	2.0	0	0.0	51	100
7	16	31.4	22	43.1	13	25.5	0	0.0	0	0.0	51	100
8	38	74.5	11	21.6	1	2.0	1	2.0	0	0.0	51	100

Tabel di atas bahwa persentase jawaban dari pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tentang keterlibatan kerja mayoritas jawaban responden setuju.

1. Indikator : Menyenangi Dan Mencintai Pekerjaannya

- 1) Pada pernyataan pertama pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (27.5%) dan setuju (43.1%) tentang Saya merasa senang menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah merasa senang menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (29.4%) yang kurang senang menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.
- 2) Pada pernyataan kedua pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (19.6%) dan setuju (56.9%) tentang menikmati setiap proses dalam menyelesaikan pekerjaan saya. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah merasa pekerjaan hanyalah bagian kecil dari dirinya. Namun, adanya sebagian besar pegawai (23.5%) yang merasa kurang menikmati setiap proses dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Indikator : Moral Kerja

- 1) Pada pernyataan ketiga pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (58.8%) dan setuju (37.3%) tentang Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Namun, adanya sebagian kecil

pegawai (4%) yang kurang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

- 2) Pada pernyataan keempat pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (35.3%) dan setuju (49.0%) tentang Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang kerjakan. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (15.7%) yang kurang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan.

3. Indikator : Keluarnya Pekerja (Turnover)

- 1) Pada pernyataan kelima pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (43.1%) dan setuju (39.2%) tentang Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sehingga tidak berniat keluar dari perusahaan ini. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah merasa puas dengan pekerjaan sehingga tidak berniat keluar dari instansi. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (17.7%) yang merasa kurang puas dengan pekerjaan sehingga muncul berniat keluar dari instansi ini.
- 2) Pada pernyataan keenam pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (41.2%) dan setuju (45.1%) tentang Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka

waktu yang lama. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (13.8%) yang kurang ingin tetap bekerja di instansi dalam jangka waktu yang lama.

4. Indikator : Produktivitas Atau Kinerja (Unjuk Kerja)

- 1) Pada pernyataan ketujuh pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (31.4%) dan setuju (43.1%) tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (25.5%) yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
- 2) Pada pernyataan kesembilan pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah dominan menjawab sangat setuju (74.5%) dan setuju (21.6%) tentang Kepuasan kerja meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah semangat dalam bekerja karena kepuasan kerja. Namun, adanya sebagian kecil pegawai (4%) yang kurang semangat dalam bekerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

1. *Reliability Item*

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur kontrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:

Tabel 4.6
Hasil *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
KK1	0.772			
KK2	0.779			
KK3	0.797			
KK4	0.844			
KK5	0.803			
KK6	0.816			
KK7	0.779			
KK8	0.811			
KP1		0.821		
KP2		0.867		

KP3		0.886		
KP4		0.860		
KP5		0.835		
KP6		0.843		
KP7		0.831		
KP8		0.832		
MK1			0.886	
MK2			0.837	
MK3			0.834	
MK4			0.830	
MK5			0.885	
MK6			0.832	
MK7			0.834	
MK8			0.749	
PK1				0.877
PK2				0.872
PK3				0.839
PK4				0.841
PK5				0.840
PK6				0.880
PK7				0.786
PK8				0.731

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.7
Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.920	0.922	0.934
Kinerja Pegawai	0.944	0.945	0.953
Motivasi Kerja	0.938	0.939	0.949
Pelatihan Kerja	0.937	0.938	0.948

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk kepuasan kerja sebesar 0,934; kinerja pegawai sebesar 0,953; motivasi kerja sebesar 0,949; pelatihan kerja sebesar 0,948. Selanjutnya nilai *Cronbach's alpha* untuk kepuasan kerja sebesar 0,920; kinerja pegawai sebesar 0,944; motivasi kerja sebesar 0,938; pelatihan kerja sebesar 0,937. Empat laten memperoleh nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.8
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.641
Kinerja Pegawai	0.718
Motivasi Kerja	0.700
Pelatihan Kerja	0.697

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk kepuasan kerja sebesar 0,641; kinerja pegawai sebesar 0,718; motivasi kerja sebesar 0,700; pelatihan kerja sebesar 0,697. Empat variabel memiliki AVE yang

berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.9
Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
KK1	0.772	0.691	0.603	0.655
KK2	0.779	0.618	0.610	0.536
KK3	0.797	0.653	0.609	0.558
KK4	0.844	0.780	0.591	0.738
KK5	0.803	0.690	0.620	0.611
KK6	0.816	0.823	0.703	0.698
KK7	0.779	0.696	0.779	0.648
KK8	0.811	0.674	0.701	0.602
KP1	0.734	0.821	0.731	0.641
KP2	0.772	0.867	0.754	0.764
KP3	0.763	0.886	0.772	0.829
KP4	0.798	0.860	0.714	0.751
KP5	0.767	0.835	0.788	0.727
KP6	0.702	0.843	0.783	0.837
KP7	0.729	0.831	0.694	0.649
KP8	0.719	0.832	0.666	0.743
MK1	0.698	0.762	0.886	0.614
MK2	0.632	0.676	0.837	0.623
MK3	0.694	0.747	0.834	0.693
MK4	0.606	0.713	0.830	0.669
MK5	0.702	0.753	0.885	0.686
MK6	0.699	0.732	0.832	0.677
MK7	0.660	0.742	0.834	0.578

MK8	0.758	0.701	0.749	0.615
PK1	0.678	0.745	0.597	0.877
PK2	0.682	0.797	0.697	0.872
PK3	0.648	0.717	0.647	0.839
PK4	0.655	0.758	0.644	0.841
PK5	0.638	0.744	0.649	0.840
PK6	0.655	0.755	0.634	0.880
PK7	0.635	0.673	0.663	0.786
PK8	0.699	0.674	0.615	0.731

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Kriteria pengukuran yang lain adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018b).

Tabel 4.10
Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja			
Kinerja Pegawai	0.843		
Motivasi Kerja	0.875	0.825	
Pelatihan Kerja	0.849	0.832	0.823

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih kecil dari 0.90. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Tabel 4.11
Kriteria Fornell-Larcker

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja	0.801			
Kinerja Pegawai	0.833	0.847		

Motivasi Kerja	0.817	0.822	0.837	
Pelatihan Kerja	0.793	0.830	0.771	0.835

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *Kriteria Fornell-Larcker* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil R²

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.733	0.722
Kinerja Pegawai	0.895	0.889

Dari tabel di atas 4.12 diketahui bahwa pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *r-square* 0,895 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh

variasi nilai pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 89.5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 10.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai r-square 0,733 mengindikasikan bahwa variasi nilai kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai pelatihan kerja dan motivasi kerja sebesar 73.3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 26.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.2 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.13
Nilai *F-Square*

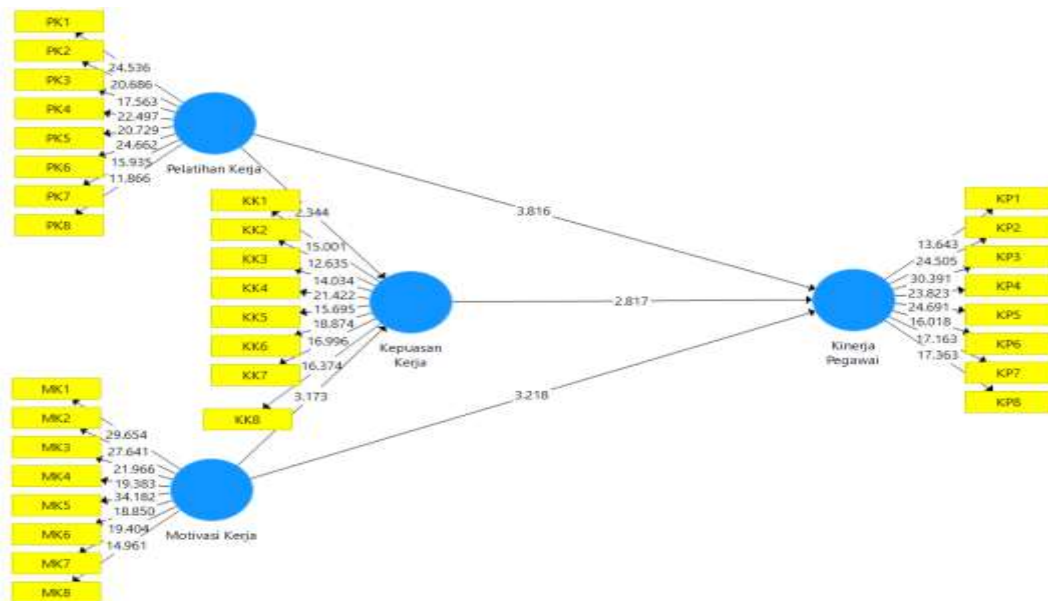
	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja		0.274
Kinerja Pegawai		
Motivasi Kerja	0.390	0.272
Pelatihan Kerja	0.245	0.447

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,447 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0.245 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,272 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0.390 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,274 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.14
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.328	0.313	0.116	2.817	0.005
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.507	0.487	0.160	3.173	0.002
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.312	0.309	0.097	3.218	0.001
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.402	0.428	0.171	2.344	0.019
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.379	0.394	0.099	3.816	0.000

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,379. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,402. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values)

sebesar $0,019 < 0,05$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,312. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,507. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,328. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	0.095	2.154	0.040
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.124	0.058	2.280	0.023

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,132. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,023 < 0,05$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,166. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,040 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

4.2.4 Pembahasan

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

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,379. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik pelatihan kerja setiap pegawai, semakin baik juga kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu Yusnandar et al., (2020).

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan Prayogi et al., (2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutholib, (2019), Sinambela & Tanjung, (2018), (Astuti & Sari, 2018) (Marjaya & Pasaribu, 2019) Prayogi et al., (2021) Yusnandar et al., (2020) Usman et al., (2021) Nasution & Lesmana, (2018) Prayogi & Nursidin, (2018) Daulay & Handayani, (2021) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,312. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja setiap pegawai, semakin baik juga kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya Mangkunegara, (2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saripuddin & Handayani, (2017); Jufrizen & Noor, (2022), Jufrizen & Hadi, (2021); Harahap & Tirtayasa, (2020) Jufrizen & Pulungan, (2017); Andayani & Tirtayasa, (2019); Jufrizen, (2017); Farisi et al., (2020); Rosmaini & Tanjung, (2019); (Marjaya & Pasaribu, (2019); Astuti & Suhendri, (2020); Gultom, (2014) Jufrizen & Sitorus, (2021) Sembiring et al., (2020) Kurnia et., (2019) Handayani & Daulay, (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,328. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik kepuasan kerja setiap pegawai, semakin baik juga kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya Tanjung, (2019).

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi Nasution, (2018).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki

kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan Nasution, (2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa, (2020); Nasution, (2018); Sembiring et al., (2020); Marbun & Jufrizen, (2022); Jufrizen & Sitorus, (2021); Parlindungan et al., (2021); Nurhasanah, (2018); Jufrizen & Rahmadhani, (2020); Siagian & Khair, (2018); Harahap & Khair, (2019); Jufrizen, (2016); Jufrizen, (2017) Syahputra & Jufrizen, (2019) dan Adhan et al., (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja..

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,402. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,019 < 0,05$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik pelatihan kerja setiap pegawai, semakin baik juga kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu Joses, (2021).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar Supatmi et al., (2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supatmi et al., (2017) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,507. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai

pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja setiap pegawai, semakin baik juga kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya Rahayu & Aprianti, (2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu, (2023); Rahayu & Aprianti, (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,132. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,023 < 0,05$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik pelatihan kerja setiap pegawai, semakin baik juga kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan semakin baik pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi Jufrizen, (2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan Jufrizen, (2017). Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar

penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan Jufrizen & Lubis, (2020). Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan Jufrizen & Hadi, (2021)

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan Prayogi et al., (2021).

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,166. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,040 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai bersifat positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja

setiap pegawai, semakin baik juga kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan semakin baik pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya Nasution dan Pasaribu, (2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan Wahyudi & Tupti, (2019).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Secara langsung pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
2. Secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
3. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
4. Secara langsung pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
5. Secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
6. Secara tidak langsung pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.
7. Secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah disarankan untuk menyusun program pelatihan kerja yang lebih terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan pegawai. Pelatihan sebaiknya tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pelayanan publik guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Pimpinan Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan (reward) yang adil, pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang baik akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja dan berdampak positif pada kinerja pegawai
3. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja, seperti kejelasan tugas, beban kerja yang proporsional, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem penilaian kinerja yang transparan.
4. Hasil evaluasi kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya digunakan sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai dasar untuk perbaikan program pelatihan dan kebijakan motivasi kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara berkelanjutan.

5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, atau sistem kompensasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lainnya atau organisasi sektor publik dengan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan persepsi responden. Metode ini berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap baik (*social desirability bias*), sehingga jawaban yang diberikan belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menggambarkan

perubahan perilaku pegawai dari waktu ke waktu atau hubungan sebab-akibat secara jangka panjang.

5. Instrumen penelitian yang digunakan mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan, sehingga kemungkinan belum sepenuhnya menangkap seluruh aspek pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2022). *Concept & indikator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustina, D., Hartanto, H., Hidayati, U., Munizu, M., & Ainun, W. O. N. (2024). Peran Motivasi Sebagai Moderasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourth Edition*. Oxford University Press.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Daulay, R., Christianaf, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fatahuddin, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Makmur Berkah. *Jurnal Manajerial & Bisnis Tanjung Pinang*, 7(1), 20–28.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2022). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 222–229.
- Handoko, H. (2024). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haris, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan

- Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangcuprawira. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nirmalasari, A. G., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Institut Teknologi Telkom Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 533–543.
- Noor, A. (2020). *Management Event*. Alfabeta.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Sage Publication Inc.
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motvasi Kerja Karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda. *Eksis Riset*, 14(2), 12.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja

- Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerjapegawaipada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *Menara Ilmu*, 17(2), 243–255.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2022). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Educaton Limited.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tehadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, P. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 26–30.
- Susanto, Y. (2022). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Suwatno. (2023). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. In Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Winardi. (2021). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- 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.
- Zulfikar, A., Rosmita, R., & Syahlani, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmanda Jaya Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 144–156.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ella Kurnia memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan 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 :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Usia : <30 Tahun 30-39 tahun
 40-50 Tahun > 50 tahun

Masa Kerja : <5 Tahun 5-10 tahun
 10-15 Tahun > 15 tahun

Status Pernikahan

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Target						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.					
2	Saya mampu mencapai hasil kerja yang melebihi target yang ditentukan.					
Kualitas						
3	Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai standar organisasi.					
4	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau revisi					
Waktu Penyelesaian						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan.					
6	Saya mampu bekerja secara efektif sehingga pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					
Taat Asas						
7	Saya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
8	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan					

Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kepuasan Peserta						
1	Materi yang disampaikan relevan dengan tugas saya.					
2	Durasi dan kecepatan pelatihan sudah tepat					
Peningkatan Hasil Tes						
3	Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih konsisten mengikuti prosedur kerja yang berlaku.					
4	Pelatihan kerja meningkatkan kesadaran saya terhadap tanggung jawab pekerjaan					
Perubahan Di Tempat Kerja						
5	Saya menerapkan teknik baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari					
6	Pelatihan kerja mendorong saya untuk lebih tepat waktu dalam kehadiran kerja					
Dampak pada Produktivitas & Kinerja						
7	Pelatihan kerja membantu saya mengurangi kesalahan dalam proses kerja.					
8	Saya lebih mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan benar setelah mengikuti pelatihan					

Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penghargaan						
1	Saya merasa penghargaan yang diberikan instansi membuat saya lebih termotivasi bekerja.					
2	Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai					
Pengembangan						
3	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan kerja.					
4	Program pengembangan diri yang tersedia membuat saya semakin bersemangat bekerja					
Kesempatan Berkarir						
5	Saya memiliki peluang yang jelas untuk meningkatkan jenjang karir di instansi.					
6	Kesempatan promosi yang adil membuat saya lebih termotivasi					
Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat						
7	Saya merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian saya.					
8	Tugas yang saya jalankan sesuai dengan kemampuan dan minat saya					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Menyenangi dan mencintai pekerjaannya						
1	Saya merasa senang menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
2	Saya menikmati setiap proses dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
Moral Kerja						
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.					
4	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
Keluarnya Pekerja (Turnover)						
5	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sehingga tidak berniat keluar dari perusahaan ini.					
6	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama					
Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja)						
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.					
8	Kepuasan kerja meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

HASIL JAWABAN RESPONDEN

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8
3	1	1	1	2	1	2	1
1	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	2	2	2	1	1
1	2	1	1	2	2	2	2
2	3	2	3	1	2	3	3
2	1	2	2	3	2	3	2
2	1	3	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	1	2	2
2	1	1	2	3	1	3	4
2	3	3	2	3	2	2	3
1	2	3	2	2	5	2	3
2	3	2	3	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	2
2	3	3	2	2	4	4	4
5	2	3	1	2	2	3	4
4	2	4	3	3	3	5	3
3	4	4	5	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	3	4
3	5	4	2	3	3	2	5
4	4	3	4	4	3	5	5
5	4	4	2	3	4	4	4
3	5	3	4	3	4	5	3
3	4	3	5	5	5	5	3
4	5	4	4	3	5	5	4
4	5	5	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	5	5	4
4	4	4	5	4	5	3	5
3	5	3	4	3	5	5	5
3	5	5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	3	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8
1	1	2	1	2	1	2	2
3	1	1	1	3	1	3	3
1	1	1	3	2	1	3	3
2	1	3	3	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2
1	2	1	1	1	2	2	2
2	3	4	2	4	2	2	2
3	1	2	2	2	1	2	2
1	1	1	2	1	1	4	4
4	3	3	3	3	4	1	1
4	4	4	4	4	4	5	5
2	2	1	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	3	3
3	4	4	2	2	4	3	3
2	4	2	3	1	2	1	1
4	2	5	5	2	4	3	3
5	3	3	5	4	3	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4
5	4	2	3	4	3	4	4
3	4	3	5	5	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4	1
5	4	3	3	4	5	5	3
4	4	3	5	4	5	3	4
4	4	5	4	4	5	5	4
4	5	5	3	3	5	4	5
4	4	4	5	3	5	5	3
5	5	4	4	4	4	5	3
5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	3	3	3	3	3	5
4	5	5	4	4	5	5	3
4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	3	3	5	5	2	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	3	4
5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	4	3	4	3	4	5
4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	3	3	5	5
4	4	3	4	4	4	5	5
3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	4	3	3	5	4

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8
3	3	3	3	3	1	2	2
1	2	3	1	2	2	1	3
1	2	1	3	1	1	2	2
3	3	1	1	1	2	1	3
3	3	1	2	1	2	3	4
1	2	1	1	1	3	3	2
1	1	1	2	1	2	3	3
1	1	1	2	2	3	2	4
2	2	1	1	1	1	2	3
1	1	1	3	2	1	1	3
2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	2	3	3	2
4	1	1	3	4	2	4	3
2	2	1	4	2	3	2	4
2	3	3	1	2	1	3	2
2	3	3	2	2	3	2	4
2	2	2	3	2	3	2	3
4	4	4	2	2	3	2	3
2	2	1	4	3	5	3	3
3	1	3	1	3	1	4	4
5	5	4	5	3	3	4	3
4	3	3	4	3	4	4	3
4	3	2	5	2	5	4	4
3	4	4	5	3	3	5	5
4	3	3	4	3	4	4	4
3	5	4	4	4	4	3	3
4	3	5	4	4	4	3	5

4	5	5	4	5	5	4	3
3	4	5	3	3	3	4	4
4	3	4	4	3	3	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	5	3	5	3	5	4	4
3	4	5	5	5	3	5	5
5	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	2	4	5	2	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	3	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	3	4	3	5	5	5

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
1	3	3	1	2	2	3	3
3	2	2	3	3	1	1	3
3	2	2	1	3	1	3	1
4	1	1	2	4	1	4	4
3	4	4	2	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2
4	2	2	3	2	2	2	4
4	4	4	2	3	2	2	2
2	4	4	1	4	3	1	1
1	2	2	3	2	2	1	1
2	1	1	2	2	3	3	1
2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	4	3	3
3	4	4	3	4	3	3	2
3	3	3	4	3	4	3	3
4	1	1	4	3	4	4	4
5	5	5	5	3	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4

2	4	4	4	4	2	2	2
3	4	4	5	5	3	4	3
4	1	1	1	2	2	4	2
4	3	3	4	4	5	5	5
5	3	3	3	5	4	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	5	4	3
5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4	4	3
4	4	3	4	5	5	5	5
5	3	4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	3	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	3	5	3	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	3	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5
5	3	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	4	4	5	4
3	4	4	3	4	3	5	4
4	5	4	4	4	3	5	5
3	4	4	3	4	4	5	5

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

Final Results

Path Coefficients

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja		0.328		
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja	0.507	0.312		
Pelatihan Kerja	0.402	0.379		

Indirect Effects

Total Indirect Effects

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja				
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja		0.166		
Pelatihan Kerja		0.132		

Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132

Total Effects

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja		0.328		
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja	0.507	0.478		
Pelatihan Kerja	0.402	0.511		

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
KK1	0.772			
KK2	0.779			
KK3	0.797			
KK4	0.844			
KK5	0.803			
KK6	0.816			
KK7	0.779			
KK8	0.811			
KP1		0.821		
KP2		0.867		
KP3		0.886		
KP4		0.860		
KP5		0.835		
KP6		0.843		
KP7		0.831		
KP8		0.832		
MK1			0.886	
MK2			0.837	
MK3			0.834	
MK4			0.830	
MK5			0.885	
MK6			0.832	
MK7			0.834	
MK8			0.749	
PK1				0.877
PK2				0.872
PK3				0.839
PK4				0.841
PK5				0.840
PK6				0.880
PK7				0.786
PK8				0.731

Outer Weights

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
KK1	0.153			
KK2	0.139			
KK3	0.144			
KK4	0.166			
KK5	0.151			
KK6	0.177			
KK7	0.165			
KK8	0.154			
KP1		0.139		

KP2		0.152		
KP3		0.157		
KP4		0.150		
KP5		0.151		
KP6		0.154		
KP7		0.137		
KP8		0.141		
MK1			0.155	
MK2			0.139	
MK3			0.153	
MK4			0.140	
MK5			0.154	
MK6			0.152	
MK7			0.149	
MK8			0.154	
PK1				0.153
PK2				0.159
PK3				0.147
PK4				0.152
PK5				0.149
PK6				0.152
PK7				0.140
PK8				0.147

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.733	0.722
Kinerja Pegawai	0.895	0.889

f Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja		0.274		
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja	0.390	0.272		
Pelatihan Kerja	0.245	0.447		

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted

				(AVE)
Kepuasan Kerja	0.920	0.922	0.934	0.641
Kinerja Pegawai	0.944	0.945	0.953	0.718
Motivasi Kerja	0.938	0.939	0.949	0.700
Pelatihan Kerja	0.937	0.938	0.948	0.697

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja	0.801			
Kinerja Pegawai	0.833	0.847		
Motivasi Kerja	0.817	0.822	0.837	
Pelatihan Kerja	0.793	0.880	0.771	0.835

Cross Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
KK1	0.772	0.691	0.603	0.655
KK2	0.779	0.618	0.610	0.536
KK3	0.797	0.653	0.609	0.558
KK4	0.844	0.780	0.591	0.738
KK5	0.803	0.690	0.620	0.611
KK6	0.816	0.823	0.703	0.698
KK7	0.779	0.696	0.779	0.648
KK8	0.811	0.674	0.701	0.602
KP1	0.734	0.821	0.731	0.641
KP2	0.772	0.867	0.754	0.764
KP3	0.763	0.886	0.772	0.829
KP4	0.798	0.860	0.714	0.751
KP5	0.767	0.835	0.788	0.727
KP6	0.702	0.843	0.783	0.837
KP7	0.729	0.831	0.694	0.649
KP8	0.719	0.832	0.666	0.743
MK1	0.698	0.762	0.886	0.614
MK2	0.632	0.676	0.837	0.623
MK3	0.694	0.747	0.834	0.693
MK4	0.606	0.713	0.830	0.669
MK5	0.702	0.753	0.885	0.686
MK6	0.699	0.732	0.832	0.677
MK7	0.660	0.742	0.834	0.578
MK8	0.758	0.701	0.749	0.615
PK1	0.678	0.745	0.597	0.877

PK2	0.682	0.797	0.697	0.872
PK3	0.648	0.717	0.647	0.839
PK4	0.655	0.758	0.644	0.841
PK5	0.638	0.744	0.649	0.840
PK6	0.655	0.755	0.634	0.880
PK7	0.635	0.673	0.663	0.786
PK8	0.699	0.674	0.615	0.731

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja				
Kinerja Pegawai	0.843			
Motivasi Kerja	0.875	0.825		
Pelatihan Kerja	0.849	0.832	0.823	

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values

	VIF
KK1	2.138
KK2	4.808
KK3	5.624
KK4	3.005
KK5	2.440
KK6	2.355
KK7	2.654
KK8	3.342
KP1	3.255
KP2	3.396
KP3	4.193
KP4	3.387
KP5	2.890
KP6	3.127
KP7	2.997
KP8	2.790
MK1	3.806
MK2	3.882
MK3	4.003
MK4	2.976
MK5	4.159
MK6	2.857
MK7	2.763

MK8	1.984
PK1	3.838
PK2	3.791
PK3	3.734
PK4	2.797
PK5	2.991
PK6	5.529
PK7	2.792
PK8	2.503

Inner VIF Values

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja		3.741		
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja	2.467	3.428		
Pelatihan Kerja	2.467	3.070		

Model_Fit

Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.073	0.073
d_ ULS	2.846	2.846
d_ G	4.383	4.383
Chi-Square	821.354	821.354
NFI	0.620	0.620

rms Theta

rms Theta	0.180
-----------	-------

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.328	0.313	0.116	2.817	0.005
Motivasi Kerja ->	0.507	0.487	0.160	3.173	0.002

Kepuasan Kerja					
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.312	0.309	0.097	3.218	0.001
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.402	0.428	0.171	2.344	0.019
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.379	0.394	0.099	3.816	0.000

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.328	0.313	0.089	0.547
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.507	0.487	0.171	0.802
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.312	0.309	0.128	0.514
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.402	0.428	0.088	0.733
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.379	0.394	0.229	0.616

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.328	0.313	-0.015	0.108	0.562
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.507	0.487	-0.020	0.250	0.872
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.312	0.309	-0.003	0.127	0.499

Pegawai					
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.402	0.428	0.027	0.010	0.686
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.379	0.394	0.015	0.222	0.595

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai					
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja					
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	0.095	1.754	0.080
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja					
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.124	0.058	2.280	0.023

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja				
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	0.020	0.384
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja				
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.124	0.019	0.248

Confidence
Intervals Bias

Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai					
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja					
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	-0.004	0.031	0.410
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja					
Pelatihan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.124	-0.007	0.041	0.266

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	0.095	2.154	0.040
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.124	0.058	2.280	0.023

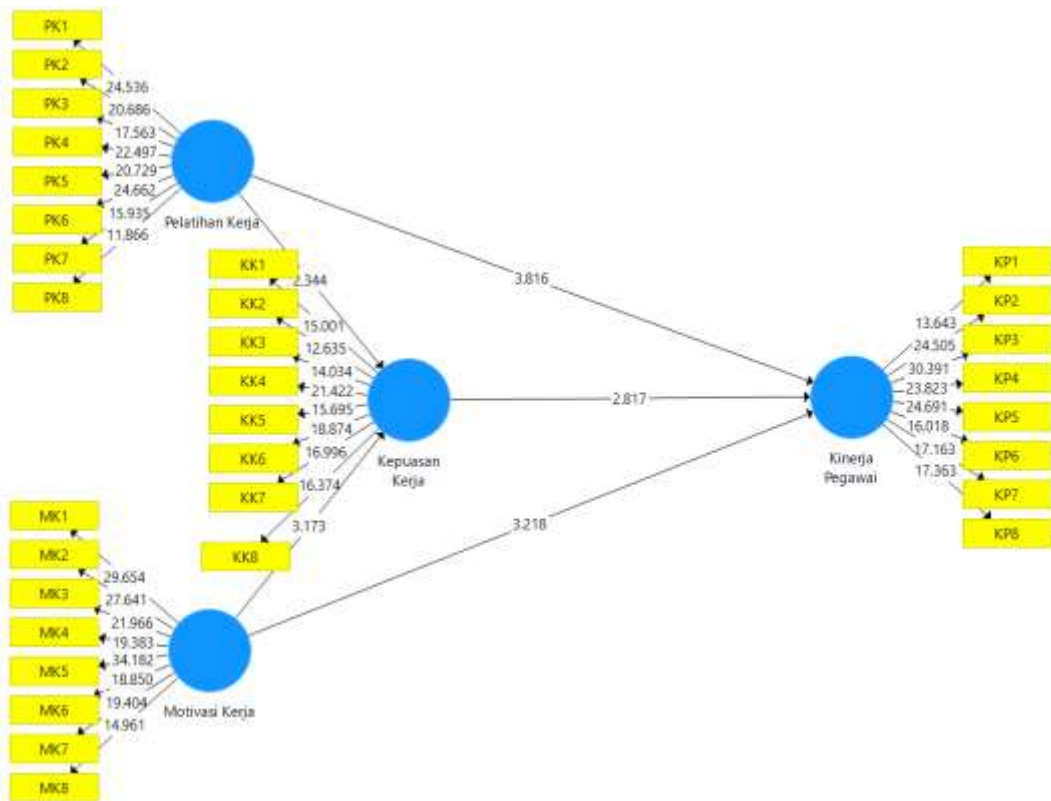
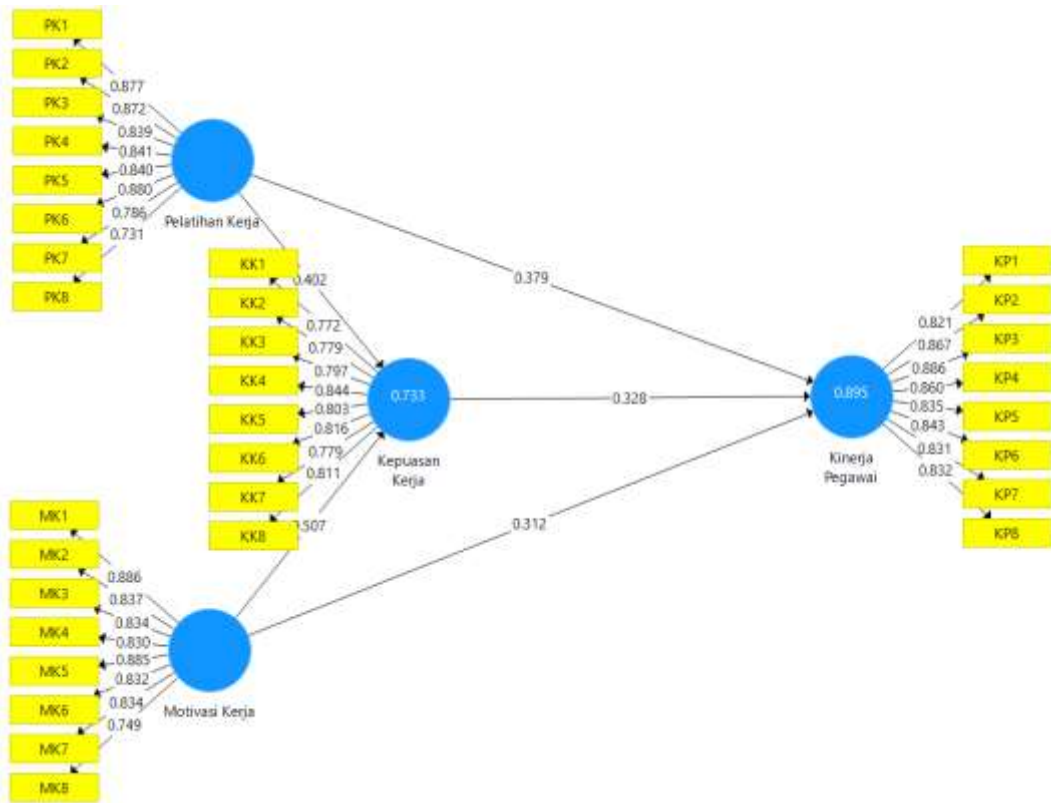
Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	0.020	0.384
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.124	0.019	0.248

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.166	0.162	-0.004	0.031	0.410

Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja - > Kinerja Pegawai	0.132	0.124	-0.007	0.041	0.266
--	-------	-------	--------	-------	-------





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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4842/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/5/2025

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

Medan, 7/5/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ella Kurnia
NPM : 2205160178
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : Judul 1:
Rendahnya tingkat kinerja karyawan: Terlepas dari upaya pelatihan yang telah dilakukan, kinerja sebagian karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini terlihat dari indikator-indikator kinerja utamanya yang belum optimal.

Judul 2:
Kurangnya semangat kerja sebagian pegawai terlihat adanya beberapa pegawai yang sering telat hadir, dan sering memperlama jam istirahat serta masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawainya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerja

Judul 3:
Tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, yang terlihat dari ketidaktepatan waktu, pelanggaran aturan kerja, dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja
3. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pegawai Kantor Walikota Medan Bagian Sekda Kota Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Ella Kurnia)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20228

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4842/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/5/2025

Nama Mahasiswa : Elia Kurnia
NPM : 2205160178
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 7/5/2025
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : MULIK, SE, M.Si

Judul Disetujui^{**)} : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Medan, Rabu, 14 Mei 2025

Dosen Pembimbing

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

(MULIK, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Ditik oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditik oleh Dosen Pembimbing

Selalu dituliskan oleh Prof. dan Dosen pembimbing, sesuai dan opteduk ke-2 di pada form order "Uji dan Pengajuan Judul Baru"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/2019/PT/2020
 Pusat Administrasi Jalan Makhtar Saif No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6623400 - 6623457 Faks. (061) 6625474 - 6621903

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3428 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : ELLA KURNIA

N P M : 2205160178

Semester : VII (Tujuh)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan

Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjejak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 21 November 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 29 Jumadil Awwal 1447 H
 21 November 2025 M



Dekan
Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

embusan :
 1. Peringgal.





UMSU
Universitas Sumatera Utara

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H
.....20...M



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

E	L	L	A	K	U	R	N	I	A										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

2	2	0	5	1	6	0	1	7	8										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat, Tgl. Lahir :

T	E	G	A	L	S	A	R	I											
1	2		0	1		2	0	0	4										

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

T	E	G	A	L	S	A	R	I	W	E	C	N	A	T	A	L			
K	B		M	K	N	D	A	I	L	I	N	G	N	A	T	A	L		

Tempat Penelitian :

B	A	D	A	N	P	I	S	E	T	D	A	N							
I	N	O	V	A	S	I	D	A	E	P	A	H	K	O	T	A			
M	E	D	A	N															

Alamat Penelitian :

J	L		J	E	N	D	E	R	A	L	B	E	S	A	R				
A	H		N	A	S	U	T	I	O	N	N	O	.	3	2				
M	E	D	A	N															

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

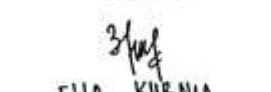
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi


(JASMAN SAPRI UPPIN HSB SEMA)

Wassalam
Pemohon


(.....ELLA KURNIA.....)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Kita merangkul para tenaga intelektual
 untuk kemajuan bangsa

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1749/KBAN-PT/AL-Pg/PT/2020/4
 Pusat Administrasi: Jalan Mubtahir Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621903
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id

Nomor : 3428/II.3.AU/UMSU-05/F / 2025
 Lampiran : -
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 29 Jumadil Awwal 1447 H
 21 November 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Brida
 Cq. Walikota Medan
 Jl Jenderal Besar A.H Nasution No 32 Medan
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : ELLA KURNIA
 Npm : 2205160178
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

[Signature]
 Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

Tembusan :
 I. Peringgal





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 : **ELLA KURNIA**
 N.P.M : **2205160178**
 Dsen Pembimbing : **MUSLIH S.E., M.SI**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Penelitian : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA MEDAN**

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tangga	Paraf Dosen
BAB 1	Uraikan lebih rinci dan spesifik masalah penelitian yang diangkat sebagai variabel independen dan variabel dependen		
BAB 2	Tentukan konsentrasi dan lingkup penelitian konseptual		
BAB 3			
Daftar Pustaka	perik by nelly	13/6/25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Aa Sami das Terpercaya		

Medan, Juni 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Signature)
AGUS SAMI, S.E., M.Sc

(Signature)
(MUSLIH S.E., M.SI)



**PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH**

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314
Laman <https://brida.medan.go.id>, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN PRA RISET

Nomor : 000.9/4690

DASAR	: 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
MENIMBANG	: Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 3428/IL.3.AUUMSU-05/ F / 2025 Tanggal 21 November 2025 Perihal Izin Riset Pendahuluan.
NAMA	: Ella Kurnia
NIM	: 2205160178
PROGRAM STUDI	: Manajemen
JUDUL	: "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan"
LOKASI	: Sekretariat Daerah Kota Medan
LAMANYA	: 1 (satu) Bulan
PENANGGUNG JAWAB	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Pra Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Pra Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Pra Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Pra Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Pra Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan se lambat mungkin 2 (dua) bulan setelah Pra Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Pra Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Pra Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 November 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh:
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Benny Iskandar, ST, MT
Pembina Utama Muda (M/C)
NP 19740429200031008

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Sekretaris Daerah Kota Medan.
3. Seluruh Kepala Bagian di Sekretariat Daerah Kota Medan.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE.
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Tepikanasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 24 Agustus 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Ella Kurnia
 Konsentrasi : SDM
 N.P.M. : 2205160178
 Tempat / Tgl.Lahir : Tegal sari, 12 Januari 2004
 Alamat Rumah : Tegal Sari, kec.Natal, Kab.Mandailing Natal, Sumatera Utara
 Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Muslih, S.E., M.si

Medan, Jumat, 24 Agustus 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sari, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Muslih, S.E., M.si

Sekretaris

Atif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - I

14/8/2025
14
Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si
 NIDN. 0118127401



UMSU

Unggul | Cerdas | Terdepan

Ulu maripati sari hi ngr chudakhi
Kunar dan la ngapnya

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PTU/PT/2024
Pusat Administrasi Jalan Mulia Barul No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622496 - 66224547 Fax. (061) 6625474 - 6621903

<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...)

Nomor : 154/IL.3-AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 24 Rajab 1447 H
14 Januari 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BRIDA
Cq. Walikota Medan
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ella Kurnia
N P M : 2205160178
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



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

Tembusan :
1. Peninggal





**PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH**

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314
Laman <https://brida.medan.go.id>, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9.2/0308

- DASAR** :
1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan.
 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.

- MENIMBANG** :
- Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 154/II.3-AU/UMSU-05/F/2026 Tanggal 14 Januari 2026 Perihal Menyelesaikan Riset.

NAMA : Ella Kumla
NIM : 2205160178
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah"
LOKASI : Bagian Lingkup Setda Kota Medan
LAMANYA : 1 (satu) Bulan
PENANGGUNG JAWAB : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketent. an atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
 Pada Tanggal : 20 Januari 2026



Ditandatangani secara elektronik oleh:
 Kepala Badan
 Riset dan Inovasi Daerah,

Benny Iskandar, ST, MT
 Pembina Utama Muda (Mc)
 NP 19740429200031008

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Sekretaris Daerah Kota Medan.
3. Kepala Bagian Lingkup Setda Kota Medan.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Balai Besar
 Sertifikasi
 Elektronik**

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BIRI
 - UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode
Pos 20143 Telp. (061) 7873439 Fax. (061) 7873314
E-mail : brida@medan.go.id Website : www.brida.medan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor : 000.9.2/0717

Berdasarkan Surat Keterangan Riset dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/0308 Tanggal 20 Januari 2026, dengan ini menerangkan nama dibawah ini :

NAMA : Ella Kurnia
NIM : 2205160178
PROGRAM STUDI : Manajemen
LOKASI : Bagian Lingkup Setda Kota Medan.
JUDUL : " Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasa Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Wali Kota Medan Bagian Sekretariat Daerah"
Lamanya : 1 (satu) Bulan
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset Bagian Lingkup Setda Kota Medan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Februari 2026



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Benny Iskandar, ST, MT
Pembina Utama Muda (IVc)
NIP 197404292000031008

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSI/E
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : ELLA KURNIA
NPM : 2205160178
Tempat /Tgl Lahir : Tegal Sari, 12 Januari 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Desa Tegal Sari Kec. Natal Kab. Mandailing Natal
Sumatera Utara
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Email : ellakurnia228@gmail.com
HP/WA : 0822-7354-7058

Nama Orang Tua

Ayah : Selamat. P
Ibu : Parti
Alamat : Desa Tegal Sari Kec. Natal Kab. Mandailing Natal
Sumatera Utara

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 366 Tegal Sari
2. MTs Nahdatul Ulama Natal
3. SMK Negeri 1 Panyabungan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Februari 2026



ELLA KURNIA