

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* dengan menggunakan data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 orang pegawai sebagai responden yaitu pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, analisis regresi berganda, uji t dan uji analisis jalur dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. (4) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (6) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. (7) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. (8) Kontribusi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,647 atau sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. (9) Kontribusi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,589 atau sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of human resource development and work morale on employee performance with job satisfaction as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 57 employees as respondents, namely at the Water Resources Office of West Sumatra Province. The analytical method used in this research is descriptive method, multiple regression analysis, t test and path analysis and coefficient of determination.

The results of the study show that (1) there is a significant influence between human resource development and job satisfaction. (2) There is a significant influence between work enthusiasm and job satisfaction. (3) There is a significant influence between Human Resource Development on Employee Performance. (4) There is an insignificant effect between Work Enthusiasm and Employee Performance. (5) There is a significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. (6) There is an insignificant influence between Human Resource Development on Employee Performance through Job Satisfaction. (7) There is a significant influence between Work Enthusiasm on Employee Performance through Job Satisfaction. (8) The contribution of the Human Resource Development and Work Enthusiasm variables to Job Satisfaction is 0.647 or 64.7% while the remaining 35.3% is influenced by other variables outside this study. (9) The contribution of the Human Resource Development, Work Morale and Job Satisfaction variables to Employee Performance is 0.589 or 58.9%, while the remaining 41.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords : *Development of Human Resources, Spirit at work, Employee Performance, JobSatisfaction*