



**ANALISIS KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DI DINAS
PUPR KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DEDI SYAHPUTRA
NPM : 1515310670**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA DI DINAS PUPR KABUPATEN LANGKAT

NAMA : DEDI SYAHPUTRA
N.P.M : 1515310670
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 27 Desember 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : DEDI SYAHPUTRA
NPM : 1515310670
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPENSASI, PELATIHAN DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI DINAS PUPR
KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2022



Dedi Syahputra

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : DEDI SYAHPUTRA
Tempat / Tanggal Lahir : Stabat / 16-12-1997
NPM : 1515310670
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DSN PASAR 1

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 07 Januari 2023



DEDI SYAHPUTRA

ABSTRAK

Penelitian berjudul “Analisis Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan secara simultan dan parsial Terhadap Semangat Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 51 karyawan. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi thitung 1.727 < ttabel 1.677 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Variabel Pelatihan nilai thitung 1.976 > ttabel 1.677 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Variabel Promosi Jabatan nilai thitung 2.836 > ttabel 1.677 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat. Nilai Fhitung sebesar 4.415 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena Fhitung 4.415 > Ftabel 2.80 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Promosi Jabatan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. *Adjusted R square* sebesar 0.724 hal ini berarti 0.724% variasi Semangat Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan sedangkan sisanya 72,4% (100% - 27,6% = 72,4%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Promosi Jabatan dan Semangat Kerja

ABSTRACT

The study entitled "Analysis of Compensation, Training and Position Promotion on Work Morale at the PUPR Office of Langkat Regency" This study aims to explain the influence of Compensation, Training and Position Promotion simultaneously and partially on Work Morale. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a data collection tool which is distributed to 51 employees. Based on the SPSS output, the results showed that the compensation variable $t_{count} 1.727 < t_{table} 1.677$ with a significant $0.002 > 0.05$, meaning that partially the compensation variable had a positive and significant effect on work morale. The training variable $t_{count} 1.976 > t_{table} 1.677$ with a significant $0.000 < 0.050$, meaning that partially the training variable has a positive and significant effect on work morale. Position Promotion variable $t_{count} 2.836 > t_{table} 1.677$ with a significant $0.000 < 0.050$, meaning that partially the Job Promotion variable has a positive and significant effect on morale. The value of F_{count} is 4.415 with a significant level of 0.000. Because $F_{count} 4.415 > F_{table} 2.80$ and the significant probability is much smaller than 0.05, i.e. $0.00 < 0.05$, the regression model can be said that Compensation, Training, and Position Promotion simultaneously have a positive and significant effect on employee morale. Adjusted R square of 0.724 this means 0.724% variation in Work Morale which can be explained by the independent variables Compensation, Training and Position Promotion while the remaining 72.4% ($100\% - 27.6\% = 72.4\%$) can be explained by independent variables other variables that were not included in this study, such as work motivation, work discipline and others

Keywords: Compensation, Training, Job Promotion and Morale

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan -Nya lah, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : ANALISIS KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DI DINAS PUPR KABUPATEN LANGKAT”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., MSi selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Abdi Setiawan, SE., MSi, selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

7. Pimpinan Dinas PUPR Kabupaten Langkat yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada istri saya, IKA LESTARI, Spd yang telah mendampingi saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta yang telah memberi support dan dukungan, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Desember 2022

Penulis

(DEDI SYAHPUTRA)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Semangat Kerja	10
a. Pengertian Semangat Kerja	11
b. Aspek Semangat Kerja	12
c. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
d. Indikasi Turunnya Semangat Kerja	13
e. Indikator Semangat Kerja.....	15
2. Kompensasi	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Indikator Kompensasi	18
3. Pelatihan.....	18
a. Pengertian Pelatihan	18
b. Indikator Pelatihan	21
4. Promosi Jabatan	23
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	23
b. Indikator Promosi Jabatan.....	23
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	30
D. Definisi Operasional Variable.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	37
1. Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat	37
2. Visi dan Misi	43
3. Arti Simbolis Lambang Dinas Pekerjaan Umum.....	43
4. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum	44
5. Deskripsi Jabatan	45
6. Hasil Penelitian	46
a. Identitas Responden	46
b. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
c. Uji Asumsi Klasik	51
d. Persamaan Regresi Linier Berganda	54
e. Pengujian Hipotesis.....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	58
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja	59
3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja.	59
4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Kuesioner Pra Survei Kompensasi Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) Kabupaten Langkat.....	3
Tabel 1.2	Kuesioner Pra Survei Pelatihan Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) Kabupaten Langkat.....	4
Tabel 1.3	Kuesioner Pra Survei Promosi Jabatan di Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) Kabupaten Langkat.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.3	Skla Likert.....	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Usia	47
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	48
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	49
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.9	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.10	Hasil Uji - F	56
Tabel 4.11	Hasil Uji – t.....	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2 Histogram Normalitas	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan harus melihat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi modal utama bagi perusahaan. Sebuah perusahaan diharapkan mampu memberikan semangat dalam lingkungannya perusahaan. Keberadaan SDM pada sebuah organisasi sangat signifikan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sebuah institusi/perusahaan bukan hanya memerlukan SDM yang baik tetapi perusahaan diharapkan mampu menciptakan semangat kerja yang diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi dalam bentuk materi atau non-materi

Cara yang dapat dilakukan untuk mendorong semangat kerja pegawainya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, hal ini juga mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai, sebagai imbalan jasa baik dalam bentuk finansial atau non-finansial yang diberikan perusahaan. Nitisemito (2015:92) mengatakan kompensasi dapat menjaga pegawai agar tidak *resign* atau meninggalkan perusahaan, artinya kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap semangat kerja karena motivasi semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diterima”.

Menurut Mathis, 2011 faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah: 1. Kompensasi 2. Pendidikan dan pelatihan 3. Promosi jabatan 4. Lingkungan kerja. Beragam cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti memberikan pelatihan dan juga pendidikan.

Sumarni (2012) mengatakan pelatihan adalah aktivitas yang dilakukan sebagai upaya merubah kemampuan seseorang pegawai dengan cara peningkatan keterampilan dan juga kemampuan pegawai untuk suatu pekerjaan. Oleh karena itu dengan meningkatnya kemampuan kerja diharapkan memberikan semangat kerja yang tinggi.

Dengan dilaksanakannya program pelatihan, diharapkan pegawai mampu meminimalisir kesalahan di tempat kerja. Oleh karena itu, pegawai harus dapat memberikan pelayanan dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya agar tidak terjadi kesalahan dalam kutipan. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan pegawai baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karena melalui pendidikan dan pelatihan pegawai mendapatkan pengetahuan baru yang diharapkan dapat meningkatkan keterampilan pegawai tersebut.

Promosi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Promosi harus dilakukan dengan benar, karena promosi menunjukkan kepada pegawai pengakuan dan harga diri perusahaan atas kompetensi dan loyalitas mereka. Tentunya semangat kerja pegawai perlu terus ditingkatkan, namun hal tersebut merupakan tugas yang sangat berat bagi sebuah perusahaan, karena banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan semangat kerja pegawai. Pada dasarnya semangat kerja pegawai terbentuk setelah pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi. Jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi dengan baik, pegawai akan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan mereka, dan pada akhirnya akan sulit membangun moral pegawai.

Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Dinas tersebut

bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan di wilayah Kabupaten Langkat Sumatera Utara.

Beberapa izin yang terkait dengan badan ini diproses melalui kantor ini. Surat-surat tersebut meliputi Izin Penggunaan Tanah (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Layanan ini juga menangani masalah real estate untuk proyek infrastruktur pemerintah. Untuk informasi lebih lanjut, segera kunjungi gedung umum atau kantor zonasi terdekat. Anda juga dapat menghubungi kontak telepon kami untuk mendapatkan respon layanan yang cepat dan mengunjungi website resmi kami untuk informasi yang lebih umum.

Faktor lain yang mempengaruhi moral adalah remunerasi perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan berupa uang yang diberikan kepada setiap pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Tabel 1.1

Kuesioner Pra Survei Kompensasi Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) Kabupaten Langkat

No.	Indikator	Pilihan Jawaban				Jumlah Responden
		YA (2)	%	TIDAK (1)	%	
1.	Bonus sesuai dengan realisasi kerja karyawan	6	19,3	14	80,7	20
2.	Tunjangan kesehatan sesuai yang dibutuhkan	7	30,5	13	69,5	20
3.	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi	4	14,8	16	85,2	20

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Langkat, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan status kompensasi pegawai dinas PUPR Kabupaten Langkat saat ini Hasil perhitungan tersebut diperoleh dari hasil olahan data kuisione yang dibagikan kepada responden yang menunjukkan bahwa remunerasi belum sesuai standar yang diharapkan yaitu belum memadai, bonus

belum selaras dengan kinerja pekerjaan dan asuransi kesehatan tidak selaras dengan harapan pekerja. Ringkasan hasil survei pra-survei tentang kompensasi menunjukkan bahwa pegawai saat ini mengungkapkan ketidakpuasan dengan gaji yang tidak memenuhi kesepakatan pembayaran, bahwa bonus yang diharapkan tidak mencerminkan loyalitas pegawai, dan Mengindikasikan tunjangan kesehatan yang diberikan tidak mencukupi.

Pelatihan berperan penting dalam memfasilitasi pengembangan pegawai, membangkitkan semangat dan memberdayakan pegawai untuk bekerja secara mandiri, serta menyediakan sarana untuk meningkatkan kinerja. Anda dapat membangun kepercayaan diri pegawai. Tabel 1.2

No.	Indikator	Pilihan Jawaban				Jumlah Responde
		YA (2)	%	TIDAK (1)	%	
1.	Tingkat meningkatkan keterampilan diharapkan	9	45	11	55	20
2.	Tingkat penyusunan rencana pelatihan sesuai dengan hasil yang diharapkan	6	32,9	14	67,1	20
3.	Tingkat pencapaian sasaran yang jelas dan bermanfaat	7	30,5	13	69,5	20

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Langkat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, berikut beberapa awal tentang pelatihan pegawai. Suatu indikator dikatakan bermasalah jika jawaban responden berada pada rentang 1 (tidak) dan 2 (ya) ya saya tahu ada. Tingkat kesesuaian dan keefektifan materi ditentukan sesuai dengan materi dan kemampuan peserta.

Selain menyelenggarakan program pelatihan, organisai atau lembaga juga harus dapat terus menerus memajukan dan mengembangkan potensi sumber daya

manusianya sebagai aset yang sangat berharga. Satu hal yang dapat Anda lakukan adalah memperkenalkan program bantuan. Kesempatan pertama untuk suatu posisi diberikan kepada mereka yang memenuhi semua persyaratan untuk promosi. Tabel 1.3.

Kuesioner Pra Survey Promosi Jabatan pada Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Pannataan Ruang) Kabupatten Langkat

No.	indikator	Pilihan Jawaban				Jumlah Responden
		Setuju (2)	%	Tdk (1)	%	
1.	Tingkat kejujuran dalam bekerja	5	18,7	15	81,3	20
2.	Tingkat ketaatan dalam peraturan organisasi	9	44	11	56	20
3.	Tingkat kehadiran pegawai	6	69,5	14	67,1	20

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Langkat, 2021

Observasi awal terkait dengan promosi jabatan di Dinas PUPR Kabupaten Langkat, penulis menemukan adanya fenomena yang berhubungan dengan semangat kerja adalah promosi jabatan, mereka menyatakan bahwa kurang jelasnya standar pretasi kerja yang dijadikan acuan untuk melakukan promosi jabatan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Analisis Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Di Dinas PUPR Kabupaten Langkat*”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi finansial atau gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai sehingga menyebabkan semangat kerja menurun.
- b. Pelatihan yang didapatkan kurang sesuai tingkat pencapaian sasaran, tingkat kesesuaian materi, dan tingkat efektif sesuai dengan materi dan kemampuan peserta
- c. Belum jelasnya standar prestasi kerja yang dijadikan acuan untuk melakukan promosi jabatan kepada pegawai.
- d. Tingginya tingkat perpindahan atau mutasi dari tempat yang diharapkan sehingga semangat kerja pegawai menurun.

2. Batas Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka dibatasi masalah pada Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu Semangat Kerja. Responden pada penelitian ini adalah hanya pada pegawai tetap saja dan tidak termasuk kepala bagian personalia karena kepala personalia adalah orang yang di jadikan untuk mendapatkan informasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.?

3. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.?
4. Apakah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

1. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

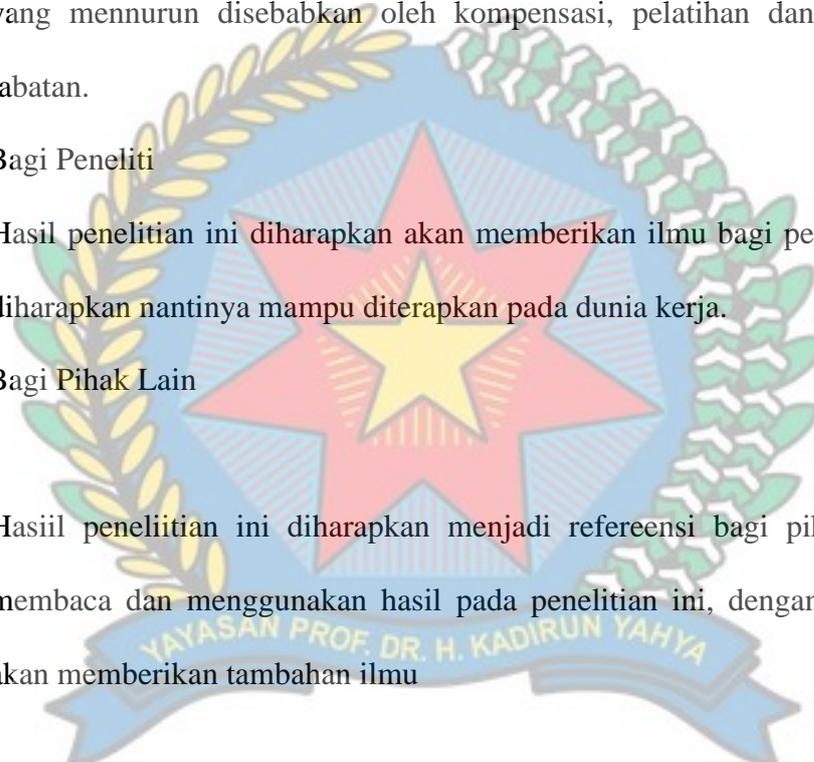
Hasil penelitian ini akan memberikan masukan kepada Dinas PUPR Kabupaten Langkat untuk memberikan solusi terhadap semangat kerja yang menurun disebabkan oleh kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan ilmu bagi peneliti dan diharapkan nantinya mampu diterapkan pada dunia kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pihak yang membaca dan menggunakan hasil pada penelitian ini, dengan harapan akan memberikan tambahan ilmu

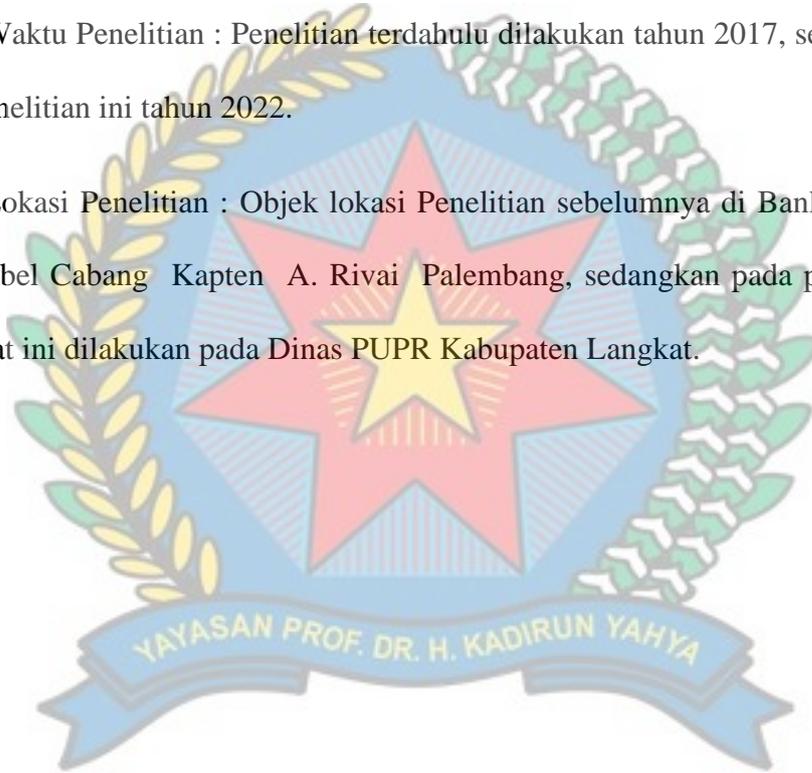


E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Farda (2014) yang berjudul "Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan" (Studi Kasus pada pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang), sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

1. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang melihat terdapat hubungan yang positif antara variabel-variabel independen atau bebas. penelitian ini memilih variabel independennya adalah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan sedangkan sebagai dependen adalah semangat kerja.

2. Sampel (n) : Pada Penelitian sebelumnya berjumlah 56 responden, sedangkan pada penelitian ini berjumlah 51 pegawai
3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2022.
4. Lokasi Penelitian : Objek lokasi Penelitian sebelumnya di Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Theori

1. Semangat Kerja

a. Definisi Semangat Kerja

Semangat memiliki dampak besar pada pegawai di tempat kerja. Ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung melakukan pekerjaannya dengan cepat dan baik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Di sisi lain, ketika semangat kerja pegawai rendah, pekerjaan menjadi lamban. Semangat kerja pegawai yang rendah umumnya disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai yang berwujud dan tidak berwujud. Pada dasarnya semangat kerja pegawai berkaitan dengan keinginan para pegawai. Semangat kerja pegawai cenderung meningkat ketika kebutuhan pegawai terpenuhi. Untuk itu, dalam rangka mendongkrak semangat kerja pegawai harus dilakukan upaya pemenuhan kebutuhan pegawai.

Semangat kerja merupakan bagian mendasar dari aktivitas pegawai dalam sebuah manajemen organisasi. Dengan demikian, sesuatu dapat ditujukan untuk mengarahkan potensi dan sumber daya manusia dengan menciptakan, merangsang, dan menumbuhkan tingkat kegembiraan dan kesatuan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas individu dan organisasi. Ada banyak definisi yang digunakan oleh para ahli moralitas untuk membahas moralitas.

Menurut Namawi (2013:94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2013:305) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Menurut Nitisemito (2016:17) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Triadityo (2012:45) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Berdasarkan defisini yang sudah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahawa moralitas adalah cara seseorang atau sekelompok pegawai berperilaku dalam melakukan bisnis untuk mendorong mereka bekerja secara positif dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil bisnis yang diinginkan dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa itu adalah sikap yang menunjukkan keikhlasan. , biasanya diukur dalam bentuk gaji yang wajar, perhatian dari atasan, susunan kepegawaian sesuai kompetensi, lingkungan yang mendukung dan nyaman, serta insentif/kompensasi, dan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena adanya pegawai di lingkungan perusahaan yang ditunjuk.

b. Aspek Semangat Kerja

AspekAspek semangat kerja menurut Majorsy (2010:70), terdapat empat, yakni:

- 1) Kegembiraan (antusiasme) dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam sebuah instansi. Kegembiraan jugadapat memprediksi bahwamotivasi terletak pada tugas itusendiri.
- 2) Kualiiitas bertahan hidup adalah kondisi yang menggambarkan kemampuan kelompok untuk tetap bertahan ketikamenghadapi kesulitan. Ada ketekunan, kepercayaan, dandorongan timbal balik di antara pegawai.
- 3) Ketahanan terhadap frustrasi menunjukkan bahwa orang yang bermoral tinggi kurang pesimis ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.
- 4) Semangat kelompok untuk membangun hubungan antar pegawai. Semangat kelompok membuat pegawai berpikir seperti kita daripada seperti saya. Mereka saling membantu dan tidak bersaing satu sama lain untuk kehancuran. Kesuksesan pegawai dihitung sebagai kesuksesan kelompok.

c. Faktor Mempengaruhi Semangat Kerja

Masalah moral pegawai merupakan hal yang umum terjadi di perusahaan, dan perusahaan perlu memotivasi pegawainya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat. Semangat kerja yang rendah sering terjadi jika perusahaan / instansi tidak memperhatikan kebutuhan pegawai/karyawannya.

Namawi (2013:89) menyatakan Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Imbalan yang diberikan terhadap kontribusi jasa karyawan kepada perusahaan dapat mendorong semangat kerja.
2. Melatih orang melalui proses perolehan keterampilan khusus untuk meningkatkan moral.
3. Promosi merupakan peralihan pekerjaan atau jabatan/status pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja.

d. Indikasi Semangat Kerja Menurun

Menurut Nitisemito, (2016:61) terdapat beberapa indikasi menurunnya semangat kerja, yaitu:

1. Produktivitas tenaga kerja berkurang
Kemalasan, penundaan, dll. Dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Produktivitas yang lebih rendah berarti moral yang lebih rendah dalam organisasi.
2. Peningkatan atau ketidakhadiran yang tinggi

Ketika semangat kerja rendah, umumnya pegawai menjadi malas. Selain itu, imbalan dan upah yang mereka terima tidak dipotong meskipun mereka tidak bekerja.

3) Perputaran Tinggi

Tingkat perputaran yang meningkat sebagian besar disebabkan oleh fakta bahwa pegawai tidak puas atau tidak nyaman dengan pekerjaannya dan bahkan mungkin mencari pekerjaan yang lebih baik untuk mencari hiburan.

4) Meningkatnya derajat bahaya

Meningkatnya derajat bahaya justru menunjukkan penurunan perhatian dalam bekerja. Mungkin juga ada kelalaian di tempat kerja. Tingkat kerusakan yang meningkat adalah tanda yang cukup kuat dari semangat rendah.

5) Kecemasan Dimana-mana

Kecemasan dapat berupa kegelisahan, ketidaknyamanan, dan hal-hal lain di tempat kerja. Mengganggu kesejahteraan pegawai memungkinkan mereka untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat merugikan perusahaan

6) Keluhan yang Sering

Keluhan adalah tanda ketidakpuasan, dan pada tahap tertentu Anda memiliki keberanian untuk mengajukan keluhan. Organisasi perlu menyadari tingginya volume permintaan dari pegawai mereka.

7) Mogok Kerja

adalah ekspresi ketidakpuasan atau ketakutan. Jika initerus berlanjut, akan ada tuntutan dan pemogokan.

Tanda-tanda moral yang rendah menunjukkan produktivitas tenaga kerja yang rendah, ketidakhadiran yang meningkat atau meningkat, perputaran pegawai yang tinggi, tagihan yang meningkat, ketakutan di mana-mana, seringnya tagihan dan pemogokan.

e. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Namawi (2013:142) dalam bukunya menyatakan bahwa indikator indikator semangat kerja yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas perusahaan

Pegawai yg bermotivasi tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat wakt dan tidak sengaja menunda atau mempercepat pekerjaan. Ini meningkatkan volume produksi. Bahkan jika volume produksi meningkat, levelnya mungkin rendah. Oleh karena itu, standar tenaga kerja harus ditetapkan untuk mengetahui apakah perusahaan tersebut sangat produktif.

2. Tingkat absensi yg rendah

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan tanda peningkatan semangat kerja. Hal ini karena tingkat absensi untuk semua pegawai tampaknya rendah.

3. Perputaran pegawai yang lebih rendah

Perputaran pegawai yang lebih rendah menunjukkan peningkatan moral. Ini mungkin karena mereka menikmati bekerja untuk perusahaan. Turnover pegawai yg tinggi dapat mengganggu jenjang karir perusahaanaan.

4. Berkurangnya kegelisahan

Moral pegawai meningkat ketika mereka tidak takut. Kecemasan memanasikan dirinya dalam bentuk ketidaknyamanan, kegelisahan di tempat kerja, dll.

Terakhir, indikator moral adalah peningkatan produktivitas perusahaan, berkurangnya ketidakhadiran, berkurangnya perputaran pegawai, dan ketidakhadiran atau berkurangnya kecemasan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Sebagai aturan umum, semua perusahaan mengharapkan kepuasan kerja, dimana semua pegawai merasa paling baik ketika menjalankan tugas dan fungsinya di dalam perusahaan, karena secara efektif mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, pemberian imbalan berupa imbalan moneter dan nonmoneter kepada pegawai dipandang sebagai inisiatif penting yg dapat di lakukan perusahaan.

Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka kepada perusahaan. "Kompensasi adalah salah satu implementasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada semua jenis individu sebagai imbalan untuk melakukan tugas organisasi" Rivai (2015: 357). Menurut Marwansyah (2010: 302), "Remunerasi adalah pengaturan keseluruhan remunerasi antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk moneter langsung (moneter) dan moneter tidak langsung (nonmoneter) Keduanya. Menurut Hasibuan(2013:118), "Remunerasi adalah semua pendapatan dalam bentuk

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting”. Martoyo (2013: 86).

Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Keseluruhan kepentingan penyediaan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Marwansyah (2010: 269) mengatakan, kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, secara umum berarti menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi dan layanan mereka. Sastrohadiwiryono (2015:181) mengemukakan bahwa: Penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya bagi pegawai yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yg telah ditetapkan, imbalan atas jasa atau manfaat yang diberikan.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Marwansyah (2010:275), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Dalam dunia bisnis, kita sering mendengar tentang program pelatihan diperusahaan, organisasilembaga, atau lembaga pendidikan. Pelatihan pekerja dan pegawai dianggap sangat penting agar lebih percayadiri dan tampil lebih baik dalam pekerjaan saat ini atau masa depan. Perusahaan yang menyediakan jasa perbankan sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini memungkinkan lembaga perbankan untuk memfasilitasi pelatihan staf untuk mencapai kinerja yang unggul, efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:85), pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan khusus yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan tujuan organisasi yang berbeda, dan pelatihan dapat dilihat baik secara sempit maupun luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi pegawai pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Suatu garis terkadang ditarik antara pendidikan dan pembangunan. Di sana, ruang lingkup pengembangan lebih luas dan berfokus pada individu memperoleh keterampilan baru yang akan membantu mereka dalam pekerjaan mereka saat ini dan masa depan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:5), pelatihan adalah proses mengajarkan kepada pegawai baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Salah satunya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja adalah melalui pelatihan. Baik pegawai baru maupun yang sudah ada diwajibkan untuk mengikuti pelatihan karena persyaratan pekerjaan. Ini dapat berubah karena perubahan dalam lingkungan kerja, strategi, dll.

Menurut Mathis & Jackson (2015:318) Pelatihan dapat dirancang untuk Memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi;

- 
- 1) Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
 - 2) Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
 - 3) Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
 - 4) Pelatihan perkembangan dan inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan, pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak instansi perbankan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Menurut Mathis & Jackson (2015:43), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit

maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2013:41) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan

kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

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

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi Pelatih Pelatih/Trainer yang menyampaikan materi pelatihan harus memenuhi persyaratan kualifikasi sebagai berikut: pengetahuan materi pelatihan, kemampuan membangkitkan motivasi dan kemampuan menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (Jumlah Sesi). Jumlah sesi materi terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pelatihan khusus terbuka dan tertutup. Ini setara dengan 70 unit pelatihan atau 52,2 jam. Semakin sering pelatihan staf dilakukan, semakin besar kemungkinan peningkatan keterampilan dan kompetensi staf.

4. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi

Promosi adalah masalah penting tidak hanya untuk memilih atau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, tetapi juga untuk mendorong atasan menerapkan kebijakan kepegawaian untuk mengembangkan diri hingga bawahannya mampu mencapai sesuatu.

Nitesemito (2016:17) "Promosi adalah perubahan pekerjaan atau status/jabatan seorang pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi", dan pengalihan wewenang kepada pegawai yang lebih besar dan lebih baik, yang kemudian menaikkan upah lebih tinggi dari sebelumnya sebagai akibat promosi dan status." Veithzal Rivai (201: 211) terjadi ketika berpindah dari satu posisi ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab, dan/atau level yang lebih tinggi",

Dari pendapat ahli di atas, kami menyimpulkan bahwa promosi merupakan proses mutasi pegawai, dapat dilampirkan. Promosikan dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi yang menawarkan status sosial, kekuasaan, tanggung jawab, dan penghasilan yang lebih besar kepada pegawai.

g. Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Adapun syarat-syarat promosi jabatan menurut Nitisemito (2016: 82) adalah:

1)Kejujuran

a. kejujuran dalam bekerja

2)Disiplin

- a. Ketaatan terhadap peraturan organisasi
- b. Kehadiran
- 3) Prestasi Kerja
 - a. Pencapaian Hasil kerja
- 4) Kerjasama
 - a. Kerjasama antar pegawai
 - b. Kerjasama dengan pimpinan
- 5) Kecakapan
 - a. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas
- 6) Loyalitas
 - a. Bekerja secara total untuk organisasi
- 7) Kepemimpinan
 - a. Kemampuan membentuk team work
- 8) Pendidikan
 - a. Pendidikan pegawai

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini, yang dapat dilihat pada table dibawah:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Aprilia (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Riau Muda Jasarana Pekanbaru	Kepemimpinan Dan Kompensasi	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Riau Muda Jasarana Pekanbaru

2	Novi Yanti (2015)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja pegawai Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak tahun 2015	Kepemimpinan Motivasi Komunikasi Hubungan Manusiawi Kompensasi Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukk bahwa secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Komunikasi, Hubungan Manusiawi, Kompensasi Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak tahun 2015
3	Asnan dan Bambang Budi Antono (2014)	Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial	Kinerja	Dengan Hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dan terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan antara variabel 12kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja dosen
4	Fitria (2018)	Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai	Pemberian Kompensasi	Semangat Kerja	Dari hipotesis yang telah diUji dengan menggunakan Uji t dan Uji f didapatkan kesimpulan bahwa variabel bebas (kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Semangat Kerja pegawai).
5	Giri	Studi Empiris	Kompensa-	Kinerja	Berdasarkan Hasil

(2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai	si dan Motivasi kerja	Pegawai	temuan Penelitian ini menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai R ² adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam Penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja pegawai, sedangkan sisanya yang 65.46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.
--------	---	-----------------------	---------	--

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Untuk membantu memahami permasalahan sekaligus menghindari kesalahpahaman atau interpretasi terhadap judul penelitian ini, maka penulis telah membuat kerangka berdasarkan definisi atau istilah yg digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Marwansyah (2010: 269) menganggap remunerasi bersifat langsung atau tidak langsung, moneter atau non-moneter, adil dan wajar kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Majorsy (2010: 77), semangat kerja adalah minat profesional dan antusiasme individu yg mengarah pada pencapaian individu dan tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada, semangat kerja yang tinggi memotivasi pegawai untuk menjadi lebih melakukan kegiatan yang baik.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Menurut Gary Dessler (2013:52), pelatihan adalah proses memberikan pegawai baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yg mereka butuhkan untuk

melakukan pekerjaan mereka. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja adalah melalui pelatihan. Baik pegawai baru maupun yang sudah ada diwajibkan untuk mengikuti pelatihan karena persyaratan pekerjaan. Ini dapat berubah karena perubahan dalam lingkungan kerja strategi, dll.

Menurut Nitisemito (2016:62), semangat kerja dan kegairahan kerja dapat diartikan menjadi dua kelompok. Dengan kata lain, semangat kerja berarti bekerja lebih giat. Kegembiraan yang mendalam atas pekerjaan yang dilakukan.

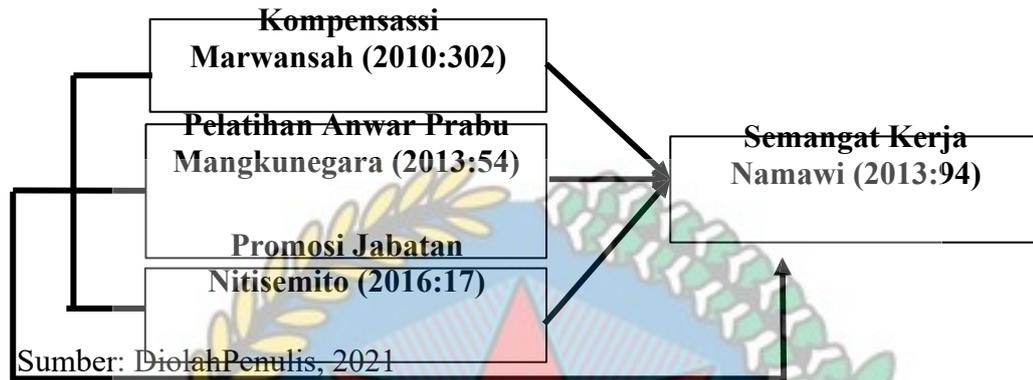
3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja

Promosi adalah masalah penting tidak hanya untuk memelihara menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, tetapi juga untuk mendorong atasan menerapkan kebijakan SDM yang memungkinkan bawahan mengembangkan diri hingga mencapai sesuatu. Gauzali Saydam (2015: 550)

“Promosi adalah perubahan pekerjaan atau status/status seorang pegawai dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi” Perlu diciptakan kondisi kerja yang dapat difasilitasi. (Mathis, 2011: 98), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah: Kompensasi b. pendidikan dan pelatihan c. Promosi d. Lingkungan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka Penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah

- H.1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat
- H.2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.
- H.3. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.
- H.4. Kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

BAB III METODE

PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:15), peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian kuantitatif melibatkan banyak angka dan dimulai dengan pengumpulan, pengolahan dan hasil yang berupa angka perhitungan statistik

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat peneliti Dinas PUPR Kabupaten Langkat yang beralamat di jalan T. Amir Hamzah No.3 Stabat, sedangkan waktu peneliti dimulai pada bulan Agustus 2022 hingga Desember 2022

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2022																			
	Agust				Sept				Okt				Nov				Des			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■																	
Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
Seminar Proposal								■	■	■	■									
Seminar Hasil												■	■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber : Dioalah Penulis, 2022

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu, benda, gejala, atau peristiwa yang digeneralisasikan atau ditarik kesimpulannya (Sutrisno Hadi, 201: 53). Populasi penelitian terdiri dari 51 orang pegawai tetap Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti untuk dapat mewakili penelitian. Jika populasi kurang dari 100 responden maka seluruhnya diambil untuk menjadi sample, sehingga menggunakan sample jenuh (Sugiyono, 2014:135). Pada penelitian ini penulis mengambil sampel populasi jenuh seluruh pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat dengan jumlah pegawai sebanyak 51 orang,

3. Data Primer

Data dibuat oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan masalah yang menarik. Data dikumpulkan oleh peneliti sendiri langsung dari sumber asli atau subjek penelitian yang dilakukan.

D. Definisi Operasional Variable

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Varibel	Definisi Variabel	Indikator	Deskriptif	Skala
Kompensasi (X₁)	<p>“Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial)”. Marwansyah (2010:302)</p>	<p>1.Upah dan gaji, 2.Insentif, 3.Tunjangan Marwansyah (2010:275)</p>	<p>1) Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, 2) Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. 3) Tingkat keluar masuk pegawai yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. 4) Semangat kerja para pegawai akan meningkat apabila mereka tidak gelisah.</p>	Likert
Pelatihan (X₂)	<p>Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.</p>	<p>1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode Yang Digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih</p>	<p>1) Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, 2) Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan. 3) Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen) 4) Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik</p>	Likert

	<p>Anwar Prabu Mangkunegara (2013:54)</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62)</p>	<p>7. Waktu (Banyaknya Sesi).</p>	<p>partisipatif</p> <p>5) Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan</p> <p>6) Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan</p> <p>7) Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja.</p>	
<p>Promosi Jabatan (X3)</p>	<p>“Promosi Jabatan merupakan perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi”.</p> <p>Nitisemito (2016:17)</p>	<p>1) Kejujuran</p> <p>2) Disiplin</p> <p>3) Prestasi Kerja</p> <p>4) Kerjasama</p> <p>5) Kecakapan</p> <p>6) Loyalitas</p> <p>7) Kepemimpinan</p> <p>8) Pendidikan</p> <p>Nitisemito (2016: 82)</p>	<p>1) kejujuran dalam bekerja</p> <p>2) Ketaatan terhadap peraturan organisasi</p> <p>3) Kehadiran</p> <p>4) Pencapaian hasil kerja</p> <p>5) Kerjasama antar pegawai</p> <p>6) Kerjasama dengan pimpinan</p> <p>7) Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas</p> <p>8) Bekerja secara total untuk organisasi</p> <p>9) Kemampuan membentuk team work</p> <p>10) Pendidikan pegawai</p>	<p>Likert</p>

<p>Semangat Kerja (Y)</p>	<p>Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Namawi (2013:94)</p>	<p>1) Naiknya produksi perusahaan. 2) Tingkat absensi yang rendah. 3) Tingkat perpindahan pegawai yang menurun. 4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan. Namawi (2013:142)</p>	<p>1) Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, 2) Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. 3) Tingkat keluar masuk pegawai yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. 4) Semangat kerja para pegawai akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Namawi (2013:142)</p>	<p>Likert</p>
----------------------------------	--	---	--	---------------

Sumber : Diolah Penulis, 2022

Pengukuran penelitian menggunakan skala likert, seperti pada table 3.3

Tabel 3.3. Skla Likert

Nilai	Bobot
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiono (2012:194)

E. Teknik Pngumpulan Data

1. Llist daftar Pernyataan (*questionnaire*), yaitu pernyataan yang berkaitan dengan variable dan diisi oleh responden
2. Studi pustaka dan dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi dari jurnal, buku dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Sugiyono dalam Dewi & Sudaryanto, (2020) menyatakan Uji validitas adalah berupa uji yang menggunakan alat ukur untuk menguji ketepatan suatu parameter. Maka untuk melihat kelayakan dari bagian-bagian dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan diberikan kepada responden maka dilakuakn uji validitas yang setiap butir pertanyaan dengan ketentuan ($>$) 0,30 yang dianggap valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo dalam Syaifullah & Mira, (2018) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulangi lebih dari dua kali. Maka untuk melihat

tingkat konsistensi jawaban dari responden berkaitan dengan susunan pernyataan yang disusun pada kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dinyatakan valid jika memiliki nilai Cronbach's alpha (\geq) 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk menguji variabel berdistribusi normal atau tidak. Dapat dikatakan valid apabila memenuhi ketentuan melalui uji berikut ini :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) Uji normalitas dilakukan untuk melihat model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot, Asumsi normalitas terpenuhi apabila penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolonearitas

Menurut Ghozali (2011) Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Maka untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi yaitu dengan melihat matrik korelasi antar variabel independent, apabila anatar variabel independen tersebut ada korelasi yang cukup tinggi (pada umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan adanya indikasi multikolonieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika *variance* dari residual satau pengamatan

- a. Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi dapat digunakan melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel bebas bila nilai variabel terkait dimanipulasi atau diubah-ubah (Sugiyono, 2012:261) dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruhnya digunakan formulasi berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Yaitu :

- | | | |
|-----------------------------|---|-------------------|
| Y | = | Semangat Kerja |
| α | = | Alpha |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = | Koefisien Regresi |
| X ₁ | = | Kompensasi |
| X ₂ | = | Pelatihan |
| X ₃ | = | Promosi Jabatan |
| ϵ | = | <i>Error Term</i> |

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis juga dilakukan pada penelitian ini. Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesionaire diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dengan metode statistic dalam bentuk table dan angka sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y), Pardede dan Manurung (2014:25) Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis apakah tidak ada variabel independent yang menjelaskan variasi Y disekitar nilai rata-ratanya dengan derajat kepercayaan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ tertentu

b. Uji T (Parsial)

Menurut Pardede dan Manurung (2014: 29), nilai hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya. Ujimini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table dengan cara $dk = n-k$ atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Pardede dan Manurung (2014: 38) koefisien determinasi (*Goodnes Of Fit*) yang diinotasikan dengan R^2 , adalah suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang determinasi. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat

Di masa penjajahan Belanda, Departemen Pekerjaan Umum masih bernama *Openbare Werken* (pekerjaan umum) yang dibina oleh Dep. Van Verkeer & Waterstaat yang disingkat menjadi Dep. V & W. Departemen Pekerjaan Umum zaman Belanda membawahi beberapa bagian (*onder afdelingen*) yang bertugas melakukan pekerjaan seperti: *Lands gebouwen*, (jalanan); *Wegen, Irrigatic & Assainering* (irigasi); *Water Kracht Constructie bureau* (jembatan); *Havenwezen* (pelabuhan); *Electriciteitswezen* (Kelistrikan); dan *Luchtvaart* (Penerbangan Sipil).

Disamping yang tersebut di atas, yang meliputi bidang PU (*Open bare Werken*) juga afd. *Havenwezen* (pelabuhan), afd. *Electriciteitswezen* (kelistrikan) dan afd. *Luchtvaart* (Penerbangan Sipil). Organisasi P.U (*Open-bare werken*) di daerah-daerah adalah sebagai berikut: di Propinsi Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur urusan *Waterstaat/openbare werken* diserahkan pada Pemerintahan Propinsi yang disebut: *Provinciale Waterstaatsdienst*” dan dikepalai oleh seorang *Hoofd Provinciale Waterstaatsdients* (H.P.W). Diwilayah Gouv, Yogyakarta dan Gouv. Surakarta urusan-urusan Pekerjaan Umum/Waterstaat dijalankan oleh “Sultanas Werken” (yogya) “*Rijkswerken*” (Surakarta), *Mangkunegaranwerken*”. Disamping itu diwilayah *Vorstenlander* terdapat 3 organisasi “*Waterschap*”, “s”

Lands gebouwendienst”. *Regentschap Werken*” dan *“Gemeente werken”*. Untuk daerah luar Jawa Gouv.Sumatera,

Borneo (Kalimantan) dan Grote Oost (Indonesia Timur) terdapat organisasi *“Gewestelijke Inspectie v/d Waterstaat”* dikepalai oleh seorang Inspektur. Diwilayah Residentie terdapat *“Residentie Water Staatsdiens”* yang dahulu dikenal dengan nama *“Dienst der B.O.W”*. dan kepala dinas ini biasa disebut *“E.A.Q”* (*Eerst Aanswzend Waterstaatsambtenar*).

Ketentuan yang dikeluarkan pada jaman Hindia Belanda untuk pedoman dalam pelaksanaan tugas dalam lingkungan Pekerjaan Umum dapat dibaca dalam *“A.W.R”*. 1936 B.W.R 1934 dan *“W.V.O/W.V.V.”*.

Disukai atau tidak, diakui atau tidak namun kenyataannya masa penjajahan Belanda bisa dikatakan sebagai peletak dasar pembangunan fisik di Indonesia. Cukup banyak Hasil pekerjaan openbare werken ini, seperti terlihat dari banyaknya jalan dan jembatan peninggalan masa Belanda yang masih digunakan hingga sekarang. Bukan itu saja, dari segi arsitektur pun Belanda membawa gaya arsitektur yang belum pernah ada di Indonesia seperti bangunan bergaya art deco, colonial dan klasik. Bahkan untuk perhitungan analisa harga satuan pekerjaan pun, kita masih menggunakan *“analisa BOW* untuk menentukan harga satuan pekerjaan.

Pada era penjajahan Jepang Setelah Belanda menyerahkan dalam perang pasifik pada tahun 1942, kepada Jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintahan, yaitu Jawa/Madura, Sumatera dan Indonesia Timur dan tidak ada Pusat Pemerintah tertinggi di Indonesia yang menguasai ke 3 wilayah Pemerintahan tersebut.

Dibidang Pekerjaan Umum pada tiap-tiap wilayah organisa Pemerintahan Militer Jepang tersebut diatas, diperlukan organisasi Jaman Hindia Belanda dan Disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan dari pihak Jepang, kantor pusat “V & W”. di Bandung, dinamakan “Kotubu Bunsitsu”, sejak saat itu istilah “Pekerjaan Oemoem” (P.O), Oeroesan Pekerjaan Oemoem (O.P.O) “Pekerjaan Umum” (PU), disamping “Doboku” lazim dipergunakan.

Kotubu Bonsitsu di Bandung hanya mempunyai hubungan dengan wilayah Pemerintahan di Jawa/Madura, hubungan dengan luar jawa tidak ada. Organisasi Pekerjaan Umum di daerah-daerah, di Karesidenan – Karesidenan pada umumnya berdiri sendiri-sendiri. Sistem pelaksanaan pekerjaan ada yang mempergunakan sistem dan nama jaman Ned. Indie, disamping menurut sistem Jepang.

Berbeda dengan penjajahan masa Belanda, Penjajahan Jepang hanya sedikit memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pembangunan di Indonesia. Penjajahan Jepang lebih fokus pada eksploitasi sumber daya alam yang bisa menunjang kebutuhan perang. Sekalipun ada pembangunan fisik, maka sifatnya juga sebagai penunjang kebutuhan Militer Jepang seperti pembangunan benteng-benteng perang dan mercusuar. Hal ini mengakibatkan pembangunan prasarana di Indonesia hanya bpusat di Jawa dan Sumatera. Itu pun dilakukan dengan penuh paksaan dan berdarah-darah. Dalam sejarah, kita menyebutnya dengan “Romusha” atau kerjapaksa. Namun syukurlah era penjajahan jepang tak berlangsung lama. Seiring dengan kekalahan Jepang di Perang Dunia II, maka wilayah Indonesia yang luas ini menjadi tanggung jawab bangsa Indonesia sendiri untuk melaksanakan pembangunan fisik sarana dan prasarana di bawah koordinasi

Departemen Pekerjaan Umum. Tahap pertama yang dilakukan adalah pengambilalihan gedung Departemen Van Verkeer & Waterstaat di Bandung, yang di zaman Jepang disebut gedung kotubu Bunsitsu, oleh para pemuda Indonesia. Sejak saat itu, gedung tersebut dinamakan “Gedung Sate”. Gedung Sate itu lalu dijadikan kantor pusat “Oerusan Pekerjaan Oemoem” yang mengurus seluruh pekerjaan di bawah naungan Departemen Pekerjaan di bawah naungan Departemen Pekerjaan Umum.

Dan pada era kemerdekaan Republik Indonesia setelah Indonesia memproklamkan Kemerdekaan pada tanggal 17-8-1945, maka semenjak itu Pemuda-pemuda Indonesia mulai berangsur-angsur merebut kekuasaan Pemerintahan dari tangan Jepang baik dari pusat pemerintahan (Jakarta/Bandung) maupun Pemerintahan Daerah-daerah.

Sesudah Pemerintahan Indonesia membentuk Kabinet yang pertama, maka para Menteri mulai menyusun organisasi serta sifatnya. Pekerjaan Umum pada waktu itu (1945) berpusat di Bandung, dengan mengambil tempat bekas gedung V.&W. (dikenal dengan nama “Gedung Sate”).

Ketika Belanda ingin mengembalikan kekuasaan pemerintahan di Hindia Belanda sebelum perang, datang mengikuti Tentara sekutu masuk ke Indonesia. Akibat dari keinginan Pemerintahan Belanda ini, terjadilah pertentangan fisik dengan Pemuda Indonesia yang ingin mempertahankan tanah air berikut gedung-gedung yang telah didudukinya, antara lain “Gedung Sate” yang telah menjadi Gedung Departemen Pekerjaan Umum pada waktu itu (peristiwa bersejarah itu dikenal dengan peristiwa “3 Desember 1945”).

Pada waktu revolusi fisik dari tahun 1945 s/d 1949, Pemerintah Pusat RI di Jakarta terpaksa mengungsi ke Purworejo untuk selanjutnya ke Yogyakarta, begitu juga Kementerian PU. Sesuai Pemerintahan Belanda tahun 1949 mengakui kemerdekaan Republik Indonesia maka pusat RI di Yogyakarta, berpindah lagi ke Jakarta.

Sejak tahun 1945 itu, Pekerjaan Umum (PU) telah sering mengalami perubahan pimpinan dan organisasi, sesuai situasi politik pada waktu itu. Sebagai gambaran garis besar organisasi PUT diuraikan sebagai berikut: Sebelum tentara Belanda masuk ke Yogyakarta Susunan Kemerdekaan PU. Perhubungan dapat dibagi menjadi 8 Jawatan dan 4 Balai. Khusus pada masa Republik India Serikat Kementerian Perhubungan dan POU RIS dibagi dalam beberapa Departemen dan beberapa Jawatan dan beberapa instansi yang hubungan erat dengan tugas dari.PU.RIS.

Khusus pada permulaan terbentuknya Negara Kesatuan RI, maka susunan Kementerian berbeda sebagai berikut : Dalam masa proloog G 30 S. PKI terjadilah dalam sejarah Pemerintahan RI suatu Kabinet DwiKora atau Kabinet 100 Menteri, dimana pada masa ini dibentuk koordinator Kementerian. Tidak luput Departemen PUT. Yang pada masa itu ikut mengalami perubahan organisasi menjadi 5 Dept. Dibawah Kompartemen PUT Kabinet Dwikora, dipimpin Jenderal Suprajogi.

Setelah peristiwa G.30S PKI Pemerintah segera menyempurnakan Kabinet Dwikora dengan menunjuk Ir.Soetami, sebagai menteri PUT untuk memimpin Kompartemen PUT. Kabinet yang disempurnakanitu tidak dapat lama dipertahankan. Kabinet Ampera, sebagai Kabinet pertama dalam masa Orde Baru.

Kembali organisasi PUT dibentuk dengan Ir. Soetami, sebagai Menteri. Dengan Surat Keputusan Menteri PUT tertanggal 17 Juni 1968 No.3/PRT/1968 dan diroboh dengan peraturan Menteri PUT tertanggal 1 Juni 1970 Nomor 4/PRT/1070. Departemen PUT telah memiliki suatu susunan struktur Organisasi.

Sebagai gambaran lebih jauh pembagian tugas-tugas dalam lingkungan Dep. PUT, maka pada waktu itu azas tugas-tugas PU telah diserahkan pada kewenangan daerah itu sendiri.

Hingga saat ini tugas dan fungsi dari Kementerian Dinas Pekerja Umum ialah : Sesuai dengan Peraturan Menteri PU Nomor 08/PRT/M/2010 tentang ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM, Kementerian Pekerjaan Umum mempunyai tugas : “menyelenggarakan urusan di bidang pekerjaan umum dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan Pemerintahan Negara.”

Dan fungsinya : “Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pekerjaan umum. Pengelolaan barang milik / kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pekerjaan Umum. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan Kementerian Pekerjaan Umum di daerah. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.”

2. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat

a. Visi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat

Visi : “Terwujudnya Pembangunan Fisik yang Tepat Guna dan Berwawasan Lingkungan “.

b. Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat

Misi :

1. Meningkatkan aparatur yang berkualitas di bidang tugasnya.
2. Mewujudkan pelaksanaan pembangunan fisik yang berkualitas.
3. Mewujudkan penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dinas secara efektif.

3. Arti Simbolis Lambang Dinas Pekerjaan Umum

Baling-baling menggambarkan dinamika Berdaun 3 yang merupakan segitiga berdiri tegak lurus menggambarkan stabilitas secara keseluruhan menggambarkan dinamika yang stabil dan stabilitas yang dinamis. Bagian daun-daun baling-baling yang mengarah keatas melambangkan penciptaan bangun ruang, bagian lengkungnya dari daun baling-baling memberikan perlindungan untuk ruang kerja tempat tinal bagi manusia. Bagian daun baling-baling yang mengarah ke kiri dengan bagian lengkungnya yang telungkup menggambarkan penguasaan bumi dalam dan pengusahaan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Garis Horizontal : bentang Jalan / Jembatan di atas sungai sebagai usaha untuk pembukaan dan pembinaan daerah. Bagian baling-baling yang mengarah ke kanan dengan bagian lengkungnya yang terlentang menggambarkan usaha Pengendalian dan Penyaluran untuk dimanfaatkan bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Garis Horizontal: bentang jalan/ jembatan di atas sungai

sebagai usaha untuk pembukaan dan pembinaan daerah. Baling-baling dengan 3 daun ini menggambarkan.

Tiga unsur kekayaan Departemen Pekerjaan Umum. Tirta, Wisma (Cipta) dan Marga, Trilogi Departemen Pekerjaan Umum, bekerja keras, bergerak cepat, bertindak tepat. Warna kuning sebagai warna dasar melambangkan keagungan yang mengandung arti Ke Tuhanan Yang Maha Esa, Kedewasaan dan kemakmuran. Warna biru kehitam-hitaman, mengandung arti Keadilan Sosial, Keteguhan hati, Kesetiaan pada tugas dan ketegasan bertindak. Warna yang berbentuk dari warna dasar dan lukisan baling-baling membentuk huruf-huruf P.U.

Lambang P.U. Menggambarkan Pungsi dan peranan Departemen Pekerjaan Umum dalam pembangunan dan Pembinaan perasaan guna memanfaatkan bumi dan air serta kekayaan alam bagi kemakmuran rakyat, berlandaskan Pancasila.

Di bawah ini adalah logo dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.



Gambar II. 1. Logo Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat

4. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum

Struktur merupakan salah satu sarana bagi perusahaan dalam mengkoordinasikan kegiatan - kegiatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan meliputi kerja sama antar individu untuk mencapai tujuan yang ingin di capai oleh

perusahaan tersebut, Organisasi dalam perusahaan merupakan sebagai wadah untuk melaksanakan tugas - tugas, tanggung jawab, dan lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan sudah di tetapkan sebeumnya.

Struktur organisasi merupakan bagan yang menggambarkan secara skematis tentang hubungan dari orang - orang yang terdapat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dari orang - orang yang saling mengisi dalam suatu organisasi tersebut.

Maka dapat di simpulkan bahwa struktur organisasi adalah suatu bagian ataupun skema yang menggambarkan secara tersusun dengan teratur dan terarah tentang pendelegasian wewenang, pengawasan atau tanggung jawab dari masing - masing dalam organisasi dalama rangka mencapai tujuan yang sudah terencana sebelumnya.

Dalam hal ini struktur organisasi berfungsi sebagai tempat untuk mengemban dan menyelenggarakan tugas-tugas yang ada dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi tersebut maka setiap pegawai mengetahui tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehingga para pegawai dapat menjalankan tugas yang harus ditanggung jawabinya tersebut dengan baik dan terkodindir.

5. Deskripsi Jabatan

Berikut ini adalah penjelasan tugas-tugas dari setiap jabatan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat, yaitu:

a. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Daerah

Kepala Dinas Pekerjaan Umum Daerah mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dalam melaksanakan

sebagaimana tugas Pemerintah Kabupaten di Bidang Pekerjaan Umum serta tugas pembantuan yang ditetapkan oleh Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan perencanaan dan program dinas, melaksanakan perumusan dan program, evaluasi dan laporan kegiatan sekretariat, melaksanakan dan menghimpun Hasil perencanaan dan program, evaluasi dan laporan dari seksi – seksi, melaksanakan pembinaan ketatausahaan yang meliputi urusan umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan serta memberikan pelayanan teknis dan memberikan administrasi kepada kepala dinas dan seluruh satuan organisasi dilingkungan dinas.

6. Hasil Penelitian

Data yang diperoleh selama Penelitian akan disajikan kepada seluruh pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Langkat sebanyak 51 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 3 Item, terdiri dari Item pertanyaan Variabel X yaitu : Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) serta Variabel Y yaitu : Semangat Kerja (Y).

a. Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin usia dan lama kerja.

1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	N	%
1	Laki-laki	31	85.0%
2	Perempuan	20	15.0%

Sumber hasil penelitian 2022

Dari tabel 4.1 di atas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (85.0%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang (15.0%).

2) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Usia

No	Usia	N	%
1	< 25 Tahun	7	20.0%
2	25-35 Tahun	38	70.0%
3	>35 Tahun	6	10.0%

Dari tabel 4.2 di atas terlihat usia responden, dimana responden yang berusia di bawah 25 tahun berjumlah 7 orang (20.0%), yang berusia antara 25-35 tahun berjumlah 38 orang (70.0%), lalu yang berusia di atas 35 tahun berjumlah 6 orang (10.0%).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya di bawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	96.29	754.972	.612	.	.953
X1.2	96.61	763.283	.680	.	.952
X1.3	96.67	756.827	.762	.	.952
X1.4	97.08	752.754	.878	.	.951
X1.5	96.39	761.723	.669	.	.952
X1.6	96.61	763.283	.680	.	.952
X1.7	96.65	748.113	.818	.	.951
X1.8	96.20	753.041	.687	.	.952
X1.9	96.86	743.681	.832	.	.951
X1.10	96.73	757.203	.734	.	.952

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, nilai masing-masing butir pertanyaan Variabel kompensasi dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected Item total Correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	96.71	747.492	.797	.	.952
X2.2	95.96	755.958	.670	.	.952
X2.3	96.94	741.896	.829	.	.951
X2.4	96.86	754.801	.760	.	.952
X2.5	95.67	779.147	.434	.	.954
X2.6	97.08	745.234	.903	.	.951
X2.7	96.67	756.827	.762	.	.952
X2.8	97.02	747.100	.898	.	.951
X2.9	95.94	757.416	.655	.	.953
X2.10	97.06	745.776	.865	.	.951

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, nilai masing-masing butir pertanyaan Variabel pelatihan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected Item total Correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat diinayakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	96.67	746.627	.819	.	.951
X3.2	96.20	753.041	.687	.	.952
X3.3	96.69	745.020	.753	.	.952
X3.4	96.88	754.906	.750	.	.952
X3.5	95.71	776.612	.468	.	.954
X3.6	97.12	752.426	.867	.	.951
X3.7	95.88	775.546	.480	.	.954
X3.8	96.84	748.575	.770	.	.952
X3.9	96.75	755.074	.746	.	.952
X3.10	96.39	762.123	.674	.	.952

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai masing-masing butir pertanyaan Variabel Promosi Jabatan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected Item total Correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat diinayakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	96.84	792.735	.732	.	.956
Y2	96.73	808.403	.494	.	.956
Y3	97.20	796.721	.909	.	.955
Y4	97.49	803.495	.764	.	.955
Y5	96.49	816.415	.618	.	.958
Y6	97.25	797.514	.991	.	.955
Y7	96.90	802.730	.604	.	.955
Y8	97.08	817.074	.984	.	.957
Y9	97.04	801.598	.553	.	.956
Y10	97.00	812.880	.335	.	.956

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, butir pertanyaan Variabel Semangat Kerja dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected Item total Correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang diidapat adalah valid (sah).

2) Uji Reliabilitas

Nilai Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah Reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

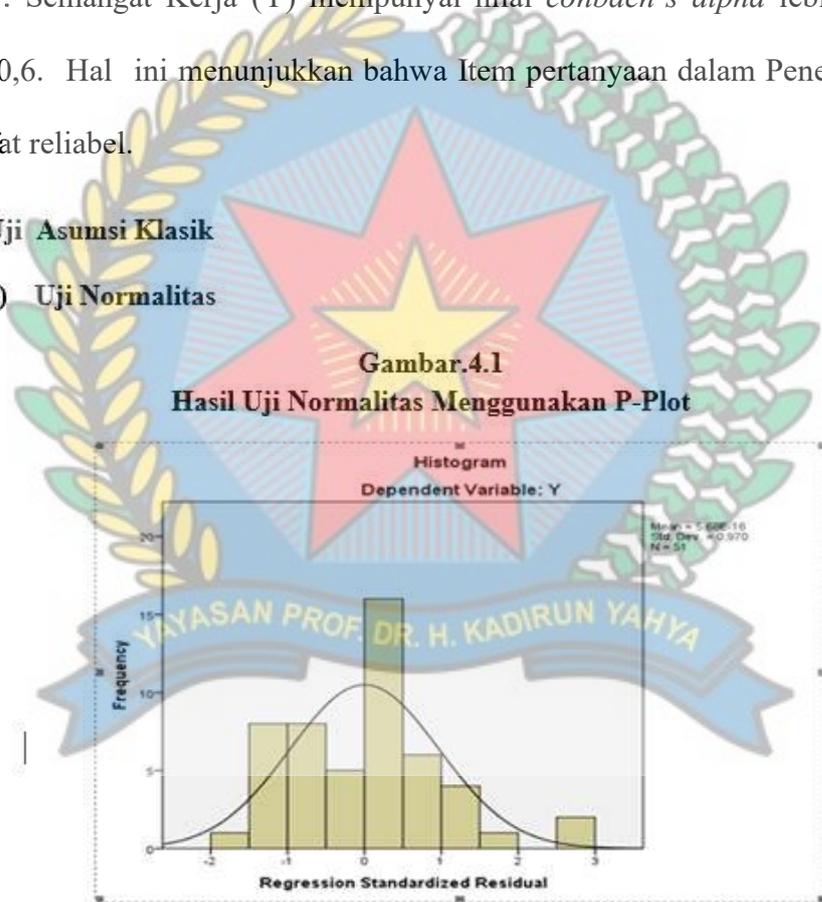
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.949	40

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) serta Variabel Y yaitu : Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa Item pertanyaan dalam Penelitian ini bersifat reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

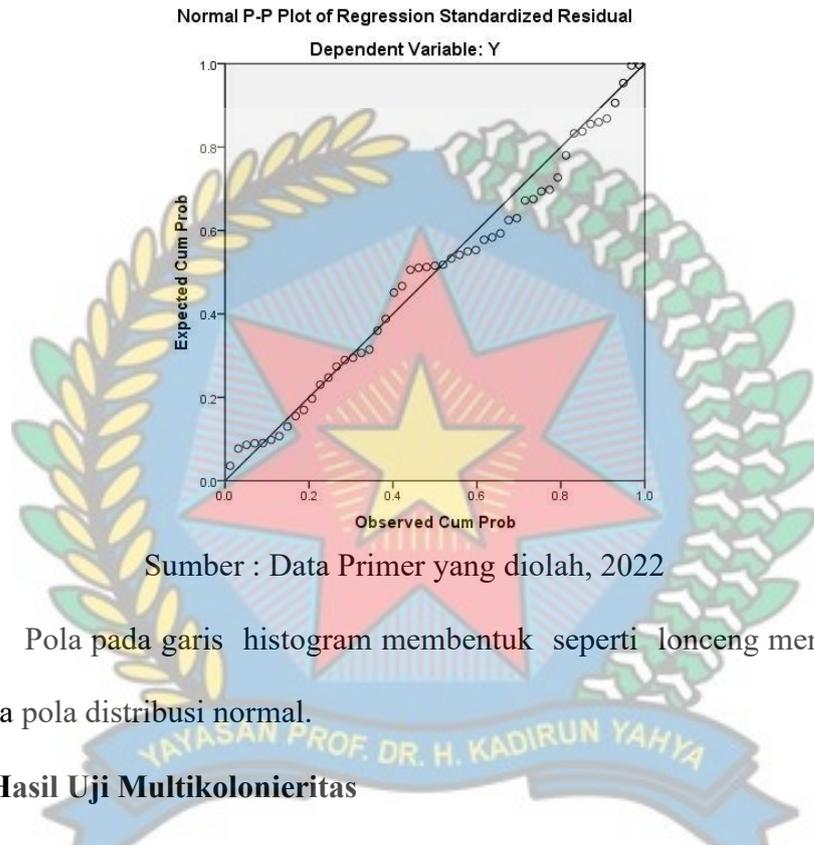
1) Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari grafik P-plot diatas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-Plot terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal. Dengan normalnya data pada penlitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Uji normalitas ini juga dapat dilihat pada histogram di bawah ini :

Gambar 4.2 Histogram Hasil Output SPSS



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Pola pada garis histogram membentuk seperti lonceng menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multikolonieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besarn koreksi antar variabel independent, yg akan dijelaskan dihalaman selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.029	11.589
	X2	.024	11.023
	X3	.023	11.208

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

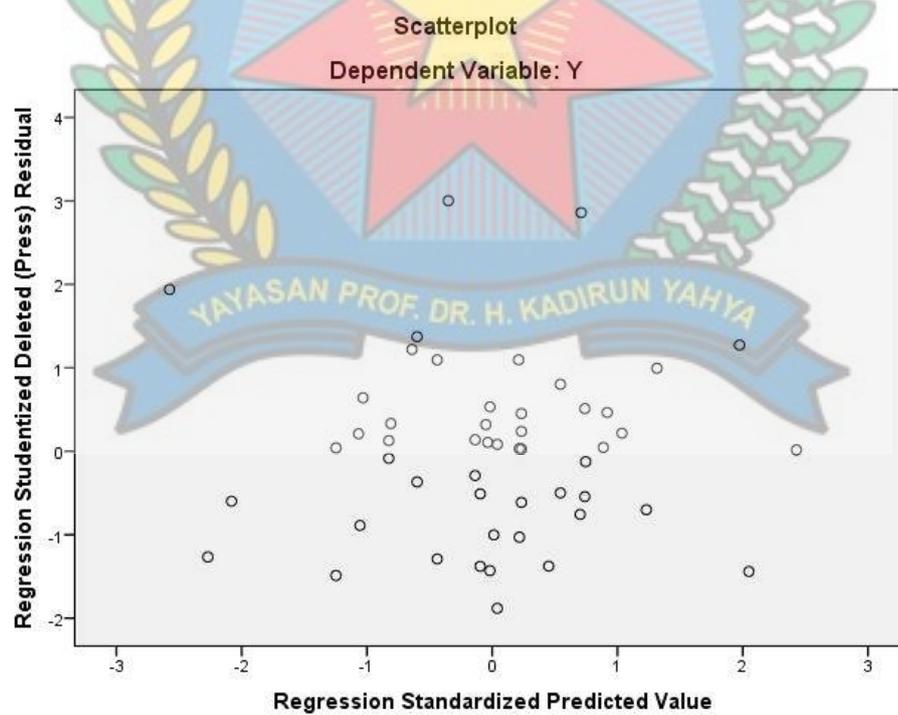
Berdasarkan tabel 4.8 diatas angka VIF variabel Kompensasi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Promosi Jabatan (X₃) lebih kecil dari 10 dan nilai

tolerance Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas atau tidak terjadi multikol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 grafik scatterplot menunjukkan data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3).

d. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Atmaja (2010:177) Untuk mengukur hubungan yang terjadi antar variabel dapat dilakukan dengan metode regresi. Analisis regresi terdapat dua macam variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan menggunakan analisis regresi dapat diukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas.

Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4.9 Persamaan Regresi Linier Berganda

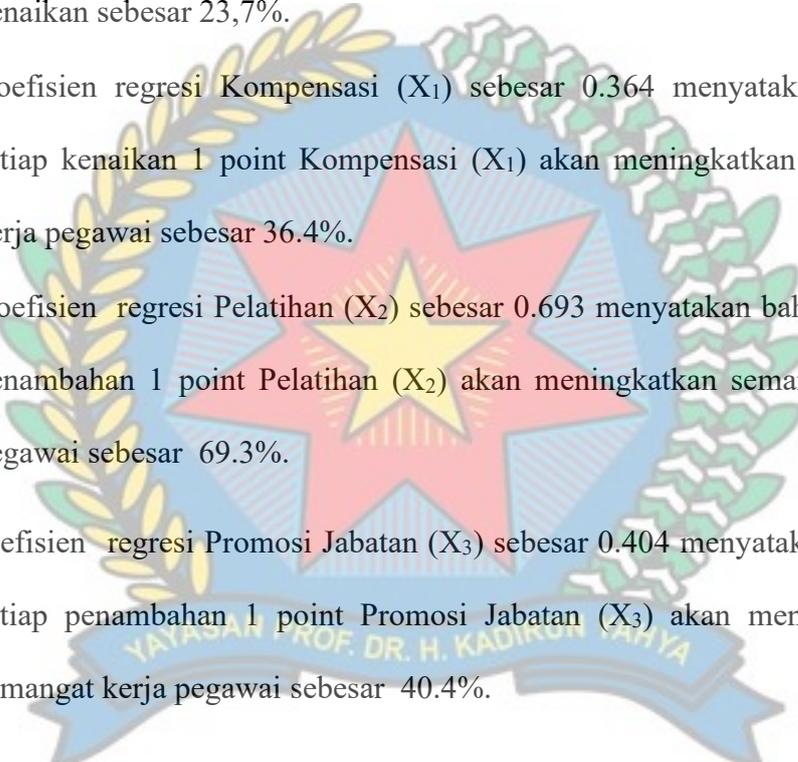
Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	23.714	2.279	
1 X1	5.364	.238	-.726
X2	5.693	.440	1.410
X3	6.404	.483	-.768

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 23.714 + 0.364X_1 + 0.693X_2 + 0.404X_3 + e$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 
- a. Konstanta sebesar 23.714 menyatakan jika faktor Kompensasi, Pelatihan, dan Promosi Jabatan, maka semangat kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 23,7%.
- b. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0.364 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 point Kompensasi (X_1) akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 36.4%.
- c. Koefisien regresi Pelatihan (X_2) sebesar 0.693 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point Pelatihan (X_2) akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 69.3%.
- d. Koefisien regresi Promosi Jabatan (X_3) sebesar 0.404 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point Promosi Jabatan (X_3) akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 40.4%.

e. Pengujian Hipotesis

1) Uji f (Uji Simultant)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.10 Hasil Uji - F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.967	3	32.322	4.415	.000 ^b
	Residual	1073.661	47	22.844		
	Total	1170.627	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat diatas, bahwa Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 4.415 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F_{hitung} 4.415 > F_{tabel} 2.80 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Promosi Jabatan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

b. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji pengaruh variabel Analisis Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja di Dinas PUPR Kabupaten Langkat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji – t

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	10.406	.000
	X1	1.727	.000
	X2	1.976	.000
	X3	2.836	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun Uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa variabel Kompensasi $t_{hitung} 1.727 < t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

2) Uji pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa variabel Pelatihan nilai $t_{hitung} 1.976 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

3) Uji pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa variabel Promosi Jabatan nilai $t_{hitung} 2.836 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

c) Koefisien Determinasi

Hasil Uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.783	.724	4.780

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas besarnya *adjusted R square* sebesar 0.724 hal ini berarti 72.4% variasi Semangat Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan sedangkan sisanya 27,6% ($100\% - 72,4\% = 27,6\%$) merupakan variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, antara lain variable disiplin kerja dan motivasi kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan Hasil Penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi $t_{hitung} 1.727 < t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,002 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Perusahaan memiliki banyak cara untuk memotivasi karyawannya , salah satunya dengan reward. Kompensasi memiliki dampak yang saying penting pada moral karyawan. Kompensasi adalah setiap kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan dalam bentuk moneter atau non-moneter sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka di perusahaan, seperti yang diketahui sebagai tujuan utama karyawan. Menurut Nitisemito (2005:92) kompensasi dapat mengikat karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Semakin tinggi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan nilai $t_{hitung} 1.976 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya semangat kerja sehingga berdampak pada produktivitas rekrutment.

3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan output SPSS, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan nilai $t_{hitung} 2.836 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

Pelaksanaan promosi yang baik memberikan dampak positif bagi karyawan karena mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan promosi. Untuk lebih jelasnya akan kami jabarkan lebih lanjut mengenai promosi berdasarkan keterangan ahli sebagai berikut. Menurut

Hasibuan (2012:108), promosi adalah pendelegasian yang meningkatkan kekuasaan dan tanggung jawab pegawai tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dan memastikan bahwa tugas dan hak mereka ditegakkan. , status dan pendapatan, semakin besar.

Di sisi lain, menurut Siagian (2008: 169), promosi terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hierarki status yang lebih tinggi, dan pendapatan yang lebih tinggi.

4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4.415 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 4.415 > F_{tabel} 2.80$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Promosi Jabatan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Besarnya *adjusted R square* sebesar 0.24 hal ini berarti 0.524% variasi Semangat Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan sedangkan sisanya 52,4% ($100\% - 52,4\% = 47,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

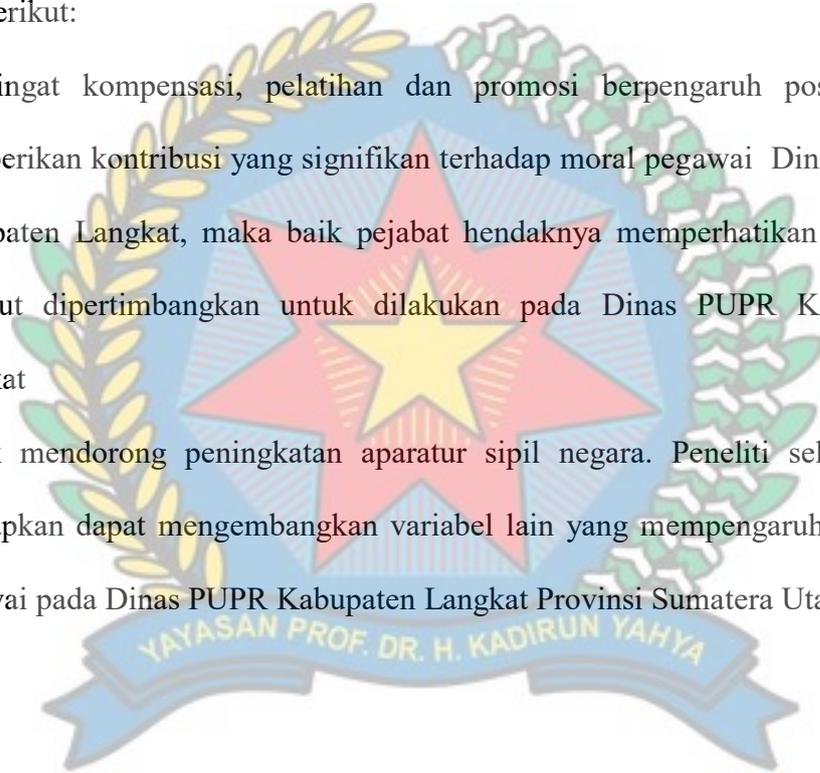
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel Kompensasi $t_{hitung} 1.727 < t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.
2. Hasil analisa penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan nilai $t_{hitung} 1.976 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Hasil analisa penelitian menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan nilai $t_{hitung} 2.836 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja
4. Hasil analisa penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4.415 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 4.415 > F_{tabel} 2.80$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Pelatihan, dan Promosi Jabatan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

B. Saran.

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengingat kompensasi, pelatihan dan promosi berpengaruh positif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap moral pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat, maka baik pejabat hendaknya memperhatikan variable tersebut dipertimbangkan untuk dilakukan pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat
2. Untuk mendorong peningkatan aparatur sipil negara. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian (2010), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE
- Dessler (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Flippo (2012), *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi.VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan (201), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara
- Halimah, (2014), *Manajemen SumberDaya Manusia*.Yogyakarta:CV Andi Offset
- Jusuf (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Max (2014), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* .Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara (2011), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Majorsy (2010), *Pengukuran Kinerja dengan Balanced Scorecard*, Jakarta: Harvarindo
- Nitisemito (2011), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Purwanto (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Poerwopoespito (2010), *Sistem Informasi Strategi untuk Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Andi Publisher
- Robert (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama.Yogyakarta:BPFE
- Sutrisno (2011), *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Simamora (2014), *Membuat Pegawai Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN,Yogakarta.
- Sarwoto (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*.Jakarta: Bina Aksara
- Siagian (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Sudimin (2013), *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*.
Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8

Saydam (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Si Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan

Sugiyono (2010), *Manajemen Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno Hadi (2014), *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.

Triadityo (2012), *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung:PT. Refika Aditama.

