

ABSTRAK

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRAINING AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE MORALE AT PERUM PEGADAIAN PEKANBARU

Oleh

SYACHRI RAMADHAN
syachriramadhan.PKU@gmail.com

Hj. MARNIS

R. LESTARI GANARSIH

The research was conducted at the Office of Perum Pegadaian Pekanbaru located at 455 Sudirman Street Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of education on employee morale and job satisfaction to determine the effect on employee morale. The research population is all employees Pawnshop Pekanbaru numbering as many as 103 people, and 74 of them were sampled. Hypothesis testing is performed by t test and F test Based on the research and discussion it is known that employee morale is good if the note of the work, absenteeism, employee turnover, employee demands, convenience in work and so forth. So is the training program and the level of employee satisfaction. There is a significant effect of the variable training and job satisfaction on employee morale in Pekanbaru Pawnshop either partially or simultaneously. There is a higher contribution from variable training and job satisfaction on employee morale at the Pawnshop Pekanbaru which is seen from the coefficient of determination. There is a strong positive relationship between training and job satisfaction variables with employee morale in Pekanbaru Pawnshop proven correlation coefficient.

Keywords: Morale, Education and Training, Job Satisfaction

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) dan Sumber Daya Non-Manusia (*Non Human Resources*). Yang termasuk dalam sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain (Gomes, 2005:1). Dari kedua faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Penanganan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan Sumber Daya Manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu untuk dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Memasuki era globalisasi, perusahaan dihadapi oleh berbagai tantangan-tantangan yang mungkin belum pernah dihadapi sebelumnya. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan akan semakin kompleks mengingat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut harus selalu dapat bergerak dinamis dan bertindak cepat dalam menghadapi setiap perubahan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal dan mampu menangkap setiap peluang yang muncul dari perubahan kondisi lingkungan tersebut. Kondisi persaingan yang semakin ketat dan ketidakpastian perubahan lingkungan juga menuntut perusahaan untuk mengembangkan keunggulan bersaing yang berkesinambungan demi mencapai tujuan usaha berupa perolehan keuntungan (*profit*) dan eksistensi usaha.

Sebagai suatu entitas bisnis, Perum Pegadaian dituntut untuk menghasilkan keuntungan yang optimal. Beberapa cara ditempuh untuk mewujudkan hasil yang optimal, diantaranya adalah dengan memperbanyak jumlah kantor cabang dan unit. Dengan semakin bertambahnya jumlah kantor cabang dan unit tersebut diharapkan omset gadai yang merupakan produk utama dari Perum Pegadaian Pekanbaru dapat terus meningkat.

Dengan perkembangan kantor cabang berkembang dengan pesat, tentunya dituntut karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga hasil kerjanya juga akan menjadi maksimal. Salah satu indikator baik tidaknya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensinya. Secara lebih lengkap berikut dijelaskan tingkat absensi karyawan selama 5 tahun terakhir. Dari Tabel 1 dapat diidentifikasi suatu permasalahan bahwa menurunnya semangat

kerja karyawan yang ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya absensi, lambat masuk dan cepat pulang karyawan. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan Perum Pegadaian Pekanbaru Tahun 2007-2011

Tahun	Jmlh Kryw (Org)	Absn/Tdk Hadir		Lambat Masuk		Cepat Pulang	
		F	%	F	%	F	%
2007	41	7	17.07	24	58.54	19	47.50
2008	63	10	15.87	20	31.75	13	20.63
2009	64	12	18.75	17	26.53	12	18.75
2010	80	16	20.00	25	31.25	19	23.75
2011	103	18	17.48	26	25.24	16	15.53

Sumber : Perum Pegadaian Kanwil Pekanbaru

Namun demikian pihak perusahaan juga melakukan kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui untuk membantu kelancaran operasional dikantor cabang dan kantor unit tersebut, pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Manusia, harus mampu mengatur formasi karyawan pada tiap kantor tersebut. Untuk mengatur formasi karyawan karyawan tersebut, pihak manajemen selalu menjalankan program mutasi dan promosi terhadap karyawan.

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar (Nitisemito,2002:180). Mutasi bermanfaat bagi perusahaan karena disamping dapat mengisi formasi atau kekosongan jabatan pada suatu tempat juga dapat mengurangi tingkat kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Mutasi juga sangat bermanfaat bagi karyawan karena disamping dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, juga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengurangi rasa jenuh terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya (Hasibuan,2000:101).

Perbaikan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara, seperti melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana dengan pelatihan karyawan akan memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga mereka memiliki semangat kerja tinggi dan sebaliknya. Dengan adanya program pelatihan, diharapkan karyawan dapat meminimalkan kesalahannya dalam bekerja. Maka dari itu untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam melakukan taksiran, dituntut adanya kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan dan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu disini perlu adanya pengembangan karyawan, baik melalui pendidikan maupun dalam pelatihan-pelatihan. Karena dengan pendidikan dan pelatihan karyawan akan memperoleh pengetahuan baru yang diperkirakan dapat meningkatkan kemampuan karyawan tersebut. Pada Tabel 2 dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan selama 5 tahun terakhir.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir adanya penerapan pengembangan karyawan dari program pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para karyawan tersebut. Tentunya hal ini diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut. Peningkatan pendidikan terlihat semakin meningkatkan karyawan yang berpendidikan sarjana maupun berpendidikan diploma tiga. Dengan demikian diharapkan adanya penurunan kesalahan karyawan dalam bekerja.

Tabel 2
Jumlah Karyawan yang Mengikuti Program Pelatihan pada Perum Pegadaian Pekanbaru Tahun 2007-2012

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Pelatihan (Orang)	Persentase (%)
2007	41	4	9.76
2008	63	9	14.29
2009	64	13	20.31
2010	80	19	23.75
2011	103	21	20.39

Sumber : Perum Pegadaian Pekanbaru

Karena dengan adanya peningkatan kesalahan karyawan tersebut memberikan banyak indikasi seperti rendahnya semangat kerja. Jika hal ini di biarkan tentunya memberikan dampak negatif pada perusahaan. Oleh karena itu bagian pimpinan perusahaan sewajarnya mengidentifikasi permasalahan tersebut. Penurunan semangat kerja dapat saja terjadi karena kejenuhan karyawan, tidak adanya promosi jabatan, proses mutasi yang lamban dan lain sebagainya.

Sebagaimana diketahui bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan jabatan yang disertai dengan perubahan status, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Dimana pelaksanaan promosi jabatan akan dilakukan jika seorang karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian setiap karyawan akan termotivasi untuk dapat menempati suatu jabatan, sehingga ia memiliki semangat kerja yang tinggi demi terwujudnya keinginan karyawan tersebut. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan .

Disamping itu untuk menghindari kejenuhan karyawan dapat dilakukan dengan kegiatan mutasi. Dimana mutasi merupakan pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan semangat kerja karyawan. Dengan demikian mutasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **"Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Pekanbaru"**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka disini penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru.

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan strategis dalam hal peningkatan semangat kerja karyawan
2. Menambah pengetahuan sekaligus menjadi acuan untuk membangun pengalaman penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama mengenai masalah pelatihan, penciptaan semangat kerja dan kepuasan kerja dan juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik yang sama.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:156) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Gondokusumo (2005:144) semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 2000:49).

Menurut Moekijat (2003:174) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan setiap individu/kelompok organisasi untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab disertai dengan kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Konsep Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjadikan karyawan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang kerjanya, berfungsi sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman serta kariernya. Pendidikan dan latihan juga bermaksud untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu serta mengembangkan sikap, tingkah laku dan juga pengetahuan. Salah satu faktor yang

turut mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan latihan, dimana pendidikan dan latihan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang dengan lebih cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.

Pendidikan adalah salah satu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan, sedangkan latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Sumarni, 2002:74). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. (Ranupandojo, 2005 : 77)

Dengan demikian jelaslah bahwa pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja berhubungan erat dengan masalah-masalah kepegawaian dan merupakan proses belajar jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga setiap tenaga kerja dapat mempelajari pengetahuan yang teoritis dan konseptual secara lebih luas untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan

3. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Basset (2003), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya itu. Dalam melakukan pekerjaannya, yang akan tercermin dari kepuasan kerja yang dirasakan. Sikap positif akan lahir jika individu tersebut akan terpuaskan dengan pekerjaannya, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak dirasakan maka individu tersebut akan bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini akan mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Pass (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, hubungan dengan supervisor dan rekan sekerja.

Basset (2005) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan yang tinggi akan merasa lebih puas karena memiliki otonomi yang lebih besar, bervariasi pekerjaan yang bisa dilakukan dan bebas dalam melakukan penelitian. Sedangkan karyawan pada level bawah yang memiliki pendidikan lebih tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan ahlinya akan merasa tidak puas dan bosan karena pekerjaan yang dilakukan kurang menantang dan tanggung jawab kecil.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang semangat kerja pernah dilakukan oleh Soejono (2005) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hasil ini disimpulkan dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang signifikan pada alpha 5%. Sementara dari hasil regresi linear berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) 0.869.

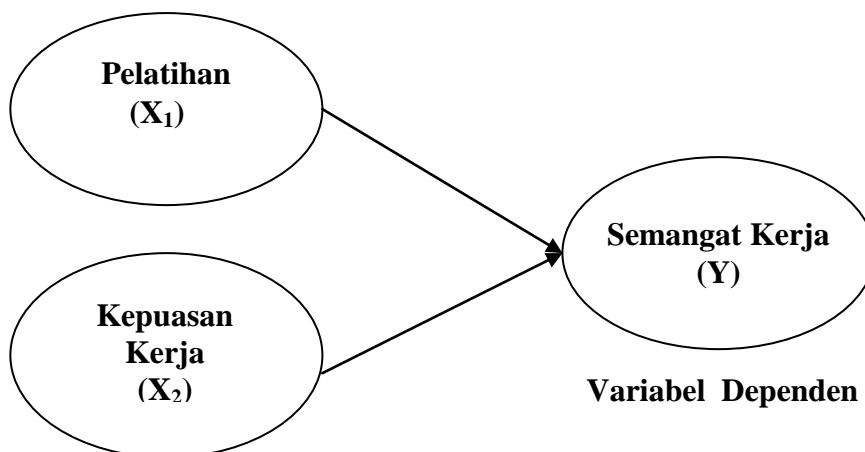
Debora (2006) yang meneliti tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pada PT. Unilever Cabang Surabaya”. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa faktor lingkungan, pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja, sedangkan faktor pengembangan karir dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Benny (2005) dalam penelitiannya yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT Bank BNI di Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan bank yang beraktifitas dikota Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmiwati (2004) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Surabaya, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja.

F. HIPOTESIS

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

G. MODEL PENELITIAN

Model penelitian ini adalah :



Variabel Independen

Sumber : Hasil Penelitian Soejono (2005), Rahmiwati (2004)

H. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y) adalah perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Nitisimito, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Produktivitas kerja ➤ Tingkat absensi ➤ Tingkat perputaran pegawai ➤ Kegelisahan dimana-mana ➤ Tuntutan yang sering terjadi ➤ Pemogokan (Nitisimito, 2001) 	Ordinal
Pelatihan (X ₁) adalah usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu (Sondang, 2005 : 183)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kesesuaian materi pelatihan ➤ Pengembangan hasil penelitian ➤ Fasilitas pendukung ➤ Penerapan hasil pelatihan ➤ Penguasaan materi (Sondang, 2005 : 183) 	Ordinal
Kepuasan Kerja (X ₂) adalah mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2003:179)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hubg dgn rekan ➤ Hubg dgn atasan ➤ Lingk kerja ➤ Peningkatan Motivasi ➤ Pengmbg diri ➤ Hsl krj yg baik ➤ Tgkt ketelitian ➤ Melakukan pekerjaan dng baik (Hasibuan,2000) 	Ordinal

I. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi menurut Arikunto (2003:129) diartikan sebagai keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah yaitu sebanyak 103 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin dalam Husein Umar (2000: 36) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = n = \frac{103}{103 (0,1)^2 + 1} = 73.53 \approx 74 \text{ Orang}$$

Dimana N = Jumlah populasi, d = tingkat keyakinan yang digunakan 10%. Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 74 karyawan dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Proporsive random sampling* yaitu mengambil sampel yang dilakukan berdasarkan strata atau pengelompokan (M. Iqbal, 2000:95).

J. ANALISA REGRESI

Alat analisa yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, dengan model sebagai berikut : (Iqbal, 2003:96)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja X₁ = Pelatihan X₂ = Kepuasan Kerja
 β₀ = Konstanta β₁ dan β₂ = Koefisien Regresi

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal, 2003 : 116)

2. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Kriteria pengujian :

- Jika nilai t hitung \geq t table atau p value $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya
- Jika t hitung \leq t table atau p value $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen

K. HASIL PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru. Dimana masing-masing variabel memiliki indikator-indikator yang berbeda antara satu sama lainnya, sehingga dengan cara menjumlahkan jawaban responden dari setiap indikator yang valid maka terbentuklah variabel yang diteliti. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan dari penelitian ini maka digunakan alat analisis regresi liner berganda dan uji t dan uji F, dan untuk memudahkan perhitungan dan analisa ini maka dimanfaatkan paket program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.00 dan diperoleh hasil sebagai mana yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t Hitung	Sig
a	14.630	-	-	-
X ₁	0.370	0.129	2.868	0.002
X ₂	0.194	0.096	2.027	0.046
R = 0.873 R ² = 0.762 F hitung = 4.414 Sig = 0.017 N = 74 F tabel = 2.734				

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Konstanta dari persamaan di atas diperoleh sebesar 14.630. Angka ini memberikan arti jika diasumsikan tidak ada pelatihan (X₁=0) dan kepuasan kerja juga tidak ada, maka semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Pekanbaru masih ada sebesar 14.630 satuan. Ini dapat saja terjadi karena yang menentukan atau yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan tidak hanya faktor

pelatihan dan kepuasan kerja saja tapi masih banyak faktor lainnya seperti kompensasi, motivasi dan faktor lainnya. Koefisien regresi dari variabel pelatihan (X_1) diperoleh sebesar 0.370, angka ini bertanda positif, dan memberikan arti jika diasumsikan pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi faktor kepuasan kerja konstan maka semangat kerja (Y) karyawan di Perum Pegadaian Pekanbaru juga akan meningkat sebesar 0.370 satuan, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan pelatihan (X_1) turun sebesar 1 satuan dengan asumsi kepuasan kerja konstan maka semangat kerja (Y) karyawan akan turun sebesar 0.370 satuan. Artinya jika terjadi peningkatan frekuensi pelatihan maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat, karena adanya pengetahuan baru yang mereka peroleh selama mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh sebesar 0.194, angka ini bertanda positif, dan memberikan arti jika diasumsikan kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi faktor pelatihan konstan maka semangat kerja (Y) karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru naik sebesar 0.194 satuan, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan kepuasan kerja (X_2) turun sebesar 1 satuan dengan asumsi pelatihan konstan maka semangat kerja (Y) karyawan juga akan menurun sebesar 0.194 satuan. Artinya jika diasumsikan kepuasan kerja seorang karyawan meningkat, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan menurun maka semangat kerja karyawan yang bersangkutan juga akan mengalami penurunan yang signifikan.

1. Uji t

Nilai t hitung variabel pelatihan (X_1) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 2.868 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.002, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan (X_1) terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.038 < 0.05$, dengan kata lain bahwa pelatihan memang merupakan faktor penentu terciptanya semangat kerja karyawan.

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_2) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 2.027 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.046, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.046 < 0.05$, dengan kata lain kepuasan kerja juga merupakan faktor penentu dari semangat kerja karyawan

Selanjutnya dari koefisien regresi dapat diketahui bahwa variabel pelatihan merupakan faktor utama dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena koefisien regresinya lebih besar dari koefisien regresi variabel kepuasan kerja, dimana kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan). Dari hasil pengolahan data diketahui F hitung sebesar 4.414 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.017. Sementara nilai F tabel pada alpha 5% diperoleh sebesar 2.734. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $4.414 > 2.734$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.001 < 0.05$. Hal ini memberikan arti bahwa secara bersamaan (simultan) variabel pelatihan dan kepuasan kerja memang berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%, yang berarti bahwa baik atau tidaknya semangat kerja karyawan memang ditentukan oleh kedua variabel tersebut.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0.762. Angka ini memberikan arti bahwa variasi naik atau turunnya semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru sebesar 76.2% ditentukan oleh variabel pelatihan dan kepuasan kerja dan hanya sebesar 23.8% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model (selain variabel pelatihan karyawan dan kepuasan kerja). Faktor lain yang dimaksud dalam penelitian ini mungkin saja faktor motivasi, peraturan dan budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, dimana faktor tersebut tidak dibicarakan pada penelitian ini. Signifikannya pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada Pekanbaru, hal ini sesuai dengan pendapat Choyimah (2005) yang dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien *korelasi* (R) sebesar 0,873. Koefisien korelasi ini memberikan arti bahwa antara variabel pelatihan dan kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru terdapat hubungan yang kuat positif yaitu sebesar 87.3.%.

L. PEMBAHASAN

Semangat kerja merupakan sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja juga menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan, namun dalam penelitian ini hanya memperhatikan pengaruh dari

pendidikan dan pelatihan serta kepuasan yang diperkirakan dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjadikan karyawan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang kerjanya, berfungsi sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman serta kariernya. Pendidikan dan latihan juga bermaksud untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu serta mengembangkan sikap, tingkah laku dan juga pengetahuan. Salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan latihan, dimana pendidikan dan latihan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang dengan lebih cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap semangat kerja seorang karyawan. Oleh karena itu sebaiknya pihak manajemen dapat melaksanakan aktivitas pendidikan dan pelatihan secara konsisten dan kontinue, sehingga karyawan memiliki pengetahuan baru dan pada gilirannya hal itu dapat diterapkan dalam bekerja dan akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Debora (2006) yang meneliti tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pada PT. Unilever Cabang Surabaya”. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa faktor lingkungan, pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja, sedangkan faktor pengembangan karir dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

Faktor kedua yang diperhatikan akan mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya itu. Dalam melakukan pekerjaannya, yang akan tercermin dari kepuasan kerja yang dirasakan. Sikap positif akan lahir jika individu tersebut akan terpuaskan dengan pekerjaannya, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak dirasakan maka individu tersebut akan bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini akan mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja seorang karyawan. Dan hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Benny (2005) dalam penelitiannya yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT Bank BNI di Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan bank yang beraktifitas dikota Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmiwati (2004) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Surabaya, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja.

M. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Pekanbaru sudah baik jika diperhatikan dari hasil kerja, absensi, perputaran karyawan, tuntutan karyawan, kenyamanan dalam berkerja dan lain sebagainya. Begitu juga dengan program pelatihan serta tingkat kepuasan kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel pelatihan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru yang terlihat dari koefisien determinasinya.
4. Terdapat hubungan kuat positif antara variabel pelatihan dan kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru yang terbukti dari koefisien korelasinya.

b. Saran

1. Diharapkan pada pimpinan Perum Pegadaian Pekanbaru untuk mempertimbangkan segala sesuatunya sebelum kebijakan pelatihan, karena berdasarkan hasil penelitian ini ternyata pelatihan memberikan pengaruh positif pada semangat kerja karyawan.
2. Diharapkan pada pihak pimpinan Perum Pegadaian Pekanbaru agar selalu melakukan kebijakan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena hal ini akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerjanya .

N. DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Panji, 2003, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Semarang
- As'ad, Mohd., 2000, *Psikologi Industri*, Lembaga Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta
- As'ad, Moh., 2000, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Choyimah, 2005, *Pengaruh Pengembangan Pegawai (Mutasi dan Promosi Jabatan) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra Indonesia.
- Debora, 2006, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pada PT Unilever Cabang Surabaya*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Krista Petra, Vol. 8 No.2 September.
- Gunawan, Benny, 2000, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Pustaka Binaman, Jakarta

- Galomen, Daniel, 2004, *The New Leader: Transforming The Art of Leadership Into The Science of Result*, Great Britain : Little, Brown
- Gondokusumo, 2005, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit PT Renieka Cipta Bandung
- Fremont, E. Kast dan James E. Rosenzweig, 2000, *Organisasi dan Manajemen, Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2001, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Manullang, M., 2000, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Ke IX, BPFE, Yogyakarta
- Moekidjat, 2001, *Manajemen Personalia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Mulyati, 2007, www.exactidea.or.id
- Munir, 2000, *Manajemen Personalia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mu`tadin Zainun, 2002, <http://www.e-psikologi.com/remaja>.
- Nawawi, 2000, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, PT Gramedia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S., 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghahia Indonesia Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2001, *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2002, *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Saydam Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Djambatan. Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Singgih Santoso, 2003, *Program SPSS*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2001, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sulistiyani, et.al, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Raja Graffindo Persada, Edisi Keempat

- Soedjono, 2005, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya, Vol.3 No.1
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo W., 1999, *Pengantar Binis Modern, (Pengantar Perusahaan Modern)*, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta
- Tanjung dan Rahmawati, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Tulus, Moh. Agus, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Tohardi, 2002, *Penilaian Semangat Kerja Karyawan*, Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta.
- Westra, 2000, *Prilaku Organisasi*, Penerbit PT Andhy Jogjakarta
- Windsari, www.exactidea.or.id
- Wursanto, I.G., 2005, 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Yofani Tampubolon, 2008, *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Studi Survey pada Bandara Husein Sastranegara)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra Indonesia.