

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUM PEGADAIAN
KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

Oleh

Fransisca simamora

Pembimbing : Machasin dan Sri restuti

Fakulty of economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : Sisca.mor4@yahoo.co.id

*The effect of education on morale and job satisfaction to determine the
effect on employee morale at the Perum Penggadaian Kantor Wilayah
Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted in the Perum Penggadaian Kanwil Pekanbaru is addressed at Jalan Sudirman 455 Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of education on morale and job satisfaction To determine the effect on employee morale at the Perum Penggadaian Kantor wilayah Pekanbaru. Population by Arikunto (2003: 129) defined as kesuluruhan research subjects. While the sample part of the population that reflects all the characteristics possessed by the whole population. The population in question in this study were all employees Perum Penggadaian Kanwil Pekanbaru numbering as many as 103 people, and 51 of them sample. Hypothesis testing is done by t test and F test. Based on the research and discussion it is known that employee morale Perum Penggadaian Kanwil Pekanbaru has been good if the note of the work, absenteeism, employee turnover, employee demands, comfort in work and so forth. So also with the training program and the level of employee satisfaction. There is a significant effect of the training variables and job satisfaction on employee morale at the Perum Penggadaian Kanwil Pekanbaru either partially or simultaneously. There is a high contribution of variable training and job satisfaction on employee morale at the Perum Penggadaian Kanwil Pekanbaru which is seen from the coefficient of determination. There is a strong positive relationship anantara training variables and job satisfaction with employees' Perum Penggadaian Kanwil Pekanbaru which is evident from the correlation coefficient.

Keywords : Morale, Education and Training, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

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 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. Dari data yang diperoleh dapat diidentifikasi suatu permasalahan bahwa menurunnya semangat kerja karyawan yang ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya absensi karyawan. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius dari pihak pimpinan.

Perbaikan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara, seperti melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Sumarni (2002:74) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian adanya kemampuan kerja yang baik akan memberikan semangat kerja yang baru dan sebaliknya.

Dengan pelatihan karyawan akan memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga mereka memiliki semangat kerja tinggi dan sebaliknya. 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. Hasil penelitian Debora (2006) membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap semangat kerja. Hasil ini menjelaskan, bahwa semakin sering pelaksanaan program pelatihan, maka semakin baik semangat kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Menghindari kejenuhan karyawan dapat dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga karyawan diberikan lagi penyegaran-penyegaran materi. Disamping itu kepuasan kerja juga harus dapat diciptakan oleh setiap karyawan, sehingga karyawan tetap memiliki semangat kerja yang baik dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan itu (Basset, 2003). Ini menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik, akan memiliki semangat kerja yang baik dan begitu juga sebaliknya. Selain pelatihan, semangat kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan oleh Soejono (2005), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor

penentu terhadap semangat kerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik semangat kerja karyawan tersebut dan sebaliknya.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kanwil Pekanbaru"**.

A. Perumusan Masalah

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

B. Tujuan Penelitian

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

C. Telaah Pustaka

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2001) dalam A`ad (2009) semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi. 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, 2003:49). 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. Menurut Nitisemito (2004:161), ada beberapa indikator penyebab turunnya semangat kerja karyawan diantaranya adalah :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun
- c. Tingkat perpindahan karyawan tinggi
- d. Tingkat kerusakan dan kesalahan tinggi
- e. Tuntutan yang sering terjadi
- f. Pemogokan

Jadi, masalah semangat kerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka prestasi

kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, suatu pekerjaan akan mudah diselesaikan, kesalahan dan kerusakan akan mudah dikurangi, dan tingkat absensi diperkecil dan sebagainya.

2. Konsep Pelatihan

Menurut Rivai (2011:211) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

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. Dengan demikian tingginya tingkat pendidikan dan latihan seseorang maka semakin tinggi kinerjanya (Sondang, 2006 : 183), indikatornya adalah kesesuaian materi pelatihan, pengembangan hasil penelitian, fasilitas pendukung, penerapan hasil pelatihan, penguasaan materi.

Menurut Rivai (2011:211) mengatakan bahwa pendidikan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif lebih singkat dengan metode yang

lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Dengan demikian pelatihan secara singkat dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang.

Menurut Rivai (2011:225) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah *trade-off*. Oleh karena itu tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu :

- Cost-effectiveness* (efektifitas biaya)
- Materi program yang dibutuhkan
- Prinsip-prinsip pembelajaran
- Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- Kemampuan dan *preferensi* peserta pelatihan
- Kemampuan dan *preferensi* instruktur pelatihan.

3. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Basset (2003), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan 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. Selain itu, kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dan produser yang ada, keikutsertaan dalam kelompok kerja, kondisi berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu:

1. Upah berkaitan dengan jumlah upah yang diterima dan dianggap wajar.
2. Pekerjaan; berkaitan dengan menarik tidaknya tugas dan adanya kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi; adanya kesempatan untuk maju dan berkembang.
4. Supervisor; adanya perhatian pimpinan terhadap karyawan.
5. Rekan kerja; adanya sikap yang bersahabat dan mendukung dari rekan sekerja.

Selanjutnya menurut Rivai (2011:860) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, kesempatan untuk maju, gaji, insentif, rekan kerja, kondisi

pekerjaan, bekerja pada tempat yang tepat dan pembayaran yang sesuai.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang semangat kerja pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Soejono (2005) dimana 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) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor lingkungan, pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja, sedangkan faktor pengembangan karir dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya A`ad Marsuza Ikhwan (2007) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan tetap adalah sistem penggajian, ketersediaan fasilitas, pendukung, jenjang karir dan diklat, pemberian bonus dan tunjangan.

D. Hipotesis

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil Pekanbaru.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja sangat memegang peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Semangat kerja merupakan refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama.. Menurut Moekijat (2003:174) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti adanya kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan-pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan 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).

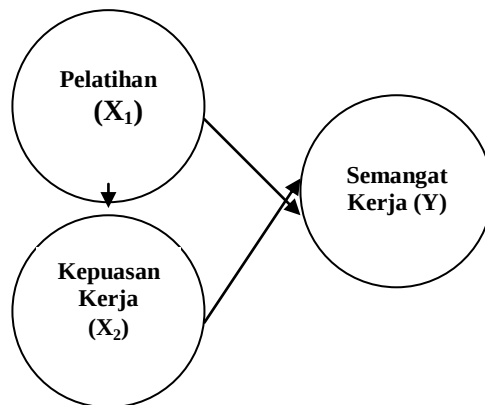
Pelatihan Debora (2006) membuktikan bahwa faktor lingkungan, pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja, sedangkan faktor pengembangan karir dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja berkaitan erat dengan pencapaian kepuasan kerja. Karena karyawan yang dapat mencapai kepuasan kerja akan memiliki semangat kerja yang baik dan sebaliknya. 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. Selain itu, kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dan produser yang ada, keikutsertaan dalam kelompok kerja, kondisi berkaitan dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Soejono (2005) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja..

F. Paradigma Penelitian



G. Variabel Penelitian

Semangat Kerja (Y)	➤ Hubungan yg harmonis ➤ Tugas yang disukai ➤ Iklim yang bersahabat ➤ Rasa kemamfaatan ➤ Kepuasan ekonomi ➤ Kesenangan jiwa ➤ Pengembangan diri (Zainun, 2004)
Pelatihan (X ₁)	a. <i>Cost-effectiveness</i> b. Materi c. Prinsip pembelajaran d. fasilitas e. Kemampuan peserta f. Kemampuan instruktur (Rivai, 2011 : 255)

Kepuasan Kerja (X_2) adalah	➤ Isi pekerjaan ➤ Organisasi ➤ Kesempatan untuk maju ➤ Gaji, insentif ➤ Rekan kerja ➤ Bekerja pada tempat yang tepat (Rivai, 2011:860)
---------------------------------	---

H. Metode Penelitian

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PERUM Pegadaian Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No.455 Pekanbaru.

B. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2003:129) diartikan sebagai keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan sampel bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Pegadaian Pekanbaru yang mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 51 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel, maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis serta sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh berupa tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja.
- b. Data Sekunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki Kantor Perum Pegadaian Pekanbaru meliputi: sejarah singkat, struktur

organisasi, dan aktivitas Kantor Perum Pegadaian Pekanbaru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :

- a. Interview/Wawancara, yaitu penulis mengadakan wawancara berupa tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan karyawan di Perum Pegadaian Pekanbaru.
- b. Kuisioner, yaitu dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada karyawan yang menjadi responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan agar memperoleh data yang lebih lengkap.
- c. Observasi, yaitu cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu pengamatan langsung terhadap mutasi dan promosi karyawan di Kantor Perum Pegadaian Pekanbaru.

E. Analisa Data

Penulis merancang penelitian ini dengan metode survei sehingga diperoleh data. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Berikut adalah tahap-tahap analisis data yang dilakukan :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu hasil penelitian dapat dikatakan valid dan handal apabila data yang terkumpul menunjukkan keadaan yang sesungguhnya ada atau terjadi pada objek yang diteliti

dengan menggunakan instrumen yang handal. Oleh karena itu harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data yang terkumpul agar diperoleh hasil yang valid dan reliable. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor dari masing-masing variabel (sesuai dengan pendapat Singgih Santoso tahun 2004).

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya :Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Dan jika nilai r hitung $< r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach's* dengan kriteria jika nilai *alpha cronbach's* ≥ 0.5 , maka item-item yang valid dan jika nilai *alpha cronbach's* < 0.5 , maka item-item yang tidak valid

b. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data yang digunakan mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Karena model yang baik data

harus mengikuti pola distribusi normal. Pendapat ahli statistik menyatakan jika jumlah sampel sama atau lebih dari 30 maka diasumsikan data sudah mengikuti pola distribusi normal. Namun dalam penelitian ini tetap dilakukan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorof smirnov* dan *Normal P-Plot Regression*.

c. Analisa Regresi

Metode analisa data yang dipakai adalah menggunakan analisa kualitatif dan analisa kuantitatif. Analisa kualitatif adalah data yang telah diperoleh dari penelitian diidentifikasi, dianalisa serta diinterpretasikan sehingga memberikan gambaran dan keterangan yang lengkap mengenai masalah yang dihadapi. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan analisa data dengan menggunakan pengujian secara statistik untuk pengujian hipotesis. 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

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kepuasan Kerja

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) 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 persamaa 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 H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya dan jika t hitung $\leq t$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen

I. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa bahwa semua indikator variabel penelitian yaitu semangat kerja, pelatihan dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena semua indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel.

Selanjutnya semua butir pertanyaan yang valid dari masing-masing variabel tersebut dilakukan uji *reliabilitas*. Dari hasil pengolahan data terlihat hasil pengujian untuk variabel semangat kerja, pelatihan dan kepuasan kerja diperoleh nilai *alpha cronbach's* diatas 0.50, ini berarti bahwa tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan untuk variabel yang diteliti sudah baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut untuk ke tiga variabel sudah baik

2. Hasil Uji Normalitas

Dalam menggunakan alat analisis regresi linear berganda, syarat yang dibutuhkan yaitu data harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. nilai Asym.Sig (2-tailed) pada hasil perhitungan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk ketiga variabel lebih besar dari alpha ($\alpha=0.05$) yaitu 0.526 untuk variabel semangat kerja dan 0.209 untuk variabel pelatihan serta 0.256 untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data untuk ketiga variabel tersebut data berdistribusi normal

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolineritas

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai Tollerance mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) berada disekitar satu, dengan demikian hasil ini mendukung pendapat sebelumnya bahwa tidak terdapat kasus multikolineritas di dalam model.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti tertentu, dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik

4. Hasil Pengujian Hipotesis

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.

Nilai t hitung variabel pelatihan (X_1) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 2.568 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.013, 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 $0.013 < 0.05$, 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 2.757 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.000, 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 $0.000 < 0.05$, dengan kata lain kepuasan kerja juga merupakan faktor penentu dari semangat kerja karyawan

Dari hasil pengolahan data diketahui F hitung sebesar 4.042 dengan tingkat signifikansi sebesar

0.002. F tabel pada α 5% diperoleh sebesar 2.734. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $4.042 > 2.734$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai α yaitu $0.002 < 0.05$. 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

J. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

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.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

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 pekerjaan 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.

K. Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru.
3. Pelatihan dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang tinggi terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru yang terlihat dari koefisien determinasinya.
4. Pelatihan dan kepuasan kerja memiliki hubungan kuat positif dengan semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Pekanbaru yang terbukti dari koefisien korelasi.

L. Saran

1. Pimpinan Perum Pegadaian Pekanbaru disarankan untuk mempertimbangkan pelaksanaan dari kebijakan pelatihan seperti mempertimbangkan peserta, materi dan lain sebagainya, karena berdasarkan hasil penelitian ini ternyata pelatihan memberikan pengaruh positif pada semangat kerja karyawan.
2. Pimpinan Perum Pegadaian Pekanbaru disarankan agar selalu melakukan kebijakan dan program-program yang dapat

meningkatkan semangat kerja karyawan, karena hal ini akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerjanya .

M. Daftar Pustaka

- A`ad Maesuzza Ikhwan,** 2009, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan Tetap Pada PT Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak*, <http://semangat.kerja>.
- Anggoro, Panji,** 2003, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Semarang
- Basset,** 2003, *Organisasi dan Manajemen, Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Debora,** 2006, *Factors Affecting Morale At PT. Unilever Surabaya Branch*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Krista Petra, Vol. 8 No.2 September.
- 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

- Hasibuan, Malayu S.**, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Jewell dan Siegal**, 2004, *Psikologi Industri / Organisasi Modern*, Penerbit PT Arcan Jakarta
- La Mente**, 2010, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar*. Jurnal Economic Resources, ISSN.0852-1158, Vol 11 No.30. Februari 2010, Hal. 51-62.
- Leila**, 2005, www.exactidea.or.id
- Mangkunegara**, 2004., *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis dan Jahson**, 2005, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, PT Gramedia, Jakarta
- Moekidjat**, 2003, *Manajemen Personalia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Mu'tadin Zainun**, 2004, <http://www.e-psikologi.com/remaja>.
- Nawawi**, 2006, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, PT Gramedia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S.**, 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghahia Indonesia Jakarta
- Robbins**, 2003, 2003 *Prilaku Organisasi*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sastrohadiwiryono**, 2007, *Perilaku keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Saydam Gouzali**, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Djambatan. Jakarta
- Siagian, Sondang P.**, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit 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, Hal 26-40.
- Tohardi**, 2004, *Penilaian Semangat Kerja Karyawan*, Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta.
- Veithzal Rivai**, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit PT Rajawali Pers, Jakarta.
- Westra**, 2003, *Prilaku Organisasi*, Penerbit PT Andhy Jogjakarta