

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TOMA-NIAS SELATAN

Timotius Duha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(timotiusduha@uniraya.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Semangat kerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menetapkan seluruh Pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang sebagai responden. Alat Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Jenis data adalah data primer, diperoleh dari pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner. Data diolah menggunakan software IBM SPSS Statistics 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Kata kunci : Pelatihan, Semangat kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training on the morale of the employees of the Toma sub-district office, South Nias Regency. This study determined that all employees of the Toma sub-district office, South Nias Regency, consisted of 30 people as respondents. The research analysis tool used is simple linear regression analysis. The type of data is primary data, obtained from collecting research data through distributing questionnaires. Data were processed using IBM SPSS Statistics 23 software. The results of this study showed that training had a positive and significant effect on employee morale in the Toma sub-district office, South Nias Regency.

Key Word : Training, Semangat kerja

A. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah selalu mengusahakan agar aktifitasnya berjalan secara efektif dan efisien. Salah satunya Kantor Camat sebagai garda terdepan

dalam pelayanan administrasi diberbagai urusan yang berkaitan dengan pemerintahan bagi masyarakat di tingkat kecamatan. Oleh karena itu, peran strategis dari pegawai yang ada didalam organisasi tersebut haruslah

maksimal. Jika belum maksimal maka perlu dimaksimalkan dan dioptimalkan agar dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yaitu pelayanan prima bagi masyarakat. Pegawai harus mampu bekerja dengan sebaik mungkin, pada saat manual maupun pada saat pekerjaan teknis yang menggunakan alat-alat elektronik.

Agar hal tersebut diatas mampu diwujudkan, maka instansi perlu mengusahakan semangat kerja pegawai. (Adi, 2014) Pentingnya semangat kerja bagi organisasi, sebab semangat kerja membantu untuk mengatasi berbagai masalah salah satunya keterambatan selesainya pekerjaan. (Afrina, 2020) Jika organisasi mengharapkan pegawainya perlu memiliki semangat kerja, maka pegawai perlu diperhatikan dan diberikan dukungan sehingga pegawai selalu senang dan berpikir positif menghadapi pekerjaannya dan tidak suka protes/ melawan (Kurnia & Erawaty, 2013) keadaan bergairah dan antusias dalam bekerja yang ditunjukkan pegawai sangatlah diharapkan organisasi dan pimpinan, (Syihab et al., 2020) namun terkadang para pimpinan abai

dalam memahami keadaan pegawainya. Mungkin saja pimpinan lupa mengecek perkembangan kemampuan kerja bawahannya secara rutin dan berkala. Bisa saja semangat kerja pegawai melemah karena mereka kurang memiliki keahlian dan keterampilan yang berkualitas yang harusnya selalu ditingkatkan dan diperbaharui melalui pelatihan. Semangat Kerja dapat menimbulkan kegirangan dan konsisten bekerja pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. (Saputra & Suhada, 2020) Namun bila kemampuan pegawai melemah pun akan mempengaruhi semangatnya bekerja, ini perlu diantisipasi dengan baik. Sebab jika pegawai tidak semangat, maka bisa jadi pekerjaannya menjadi terbengkalai.

Semangat kerja tidak boleh dianggap enteng karena bisa salah menafsirkan arti dari semangat kerja. Semangat kerja perlu dijaga, dipertahankan dan dibina dengan baik. Tidak elok jikalau semangat kerja hanya dianggap penghibur para pegawai. Seharusnya usaha yang dilakukan pegawai pada pekerjaannya menjadi kunci utama menghasilkan semangat

kerja. Semangat kerja perlu dihasilkn dalam bekerja dengan diadakannya bagi pegawai pelatihan. Apapun dan sesulit apapun pekerjaannya, pegawai wajib mampu menjalankan dengan baik dan hasil yang baik pula. Oleh sebab itu, jika pegawai belum mampu, maka cara yang paling tepat, adalah dengan diberikannya pelatihan bagi para pegawai. Sebab, pelatihan bagian dari cara perbaikan kemampuan bekerja para pegawai. (Cahyani et al., 2021)

Pelatihan tidak boleh dianggap enteng, pelatihan juga tidak boleh dianggap sesuatu yang membebani anggaran organisasi. Tidak boleh asumsi berlebihan dipahami sebagai sebuah pembenaran bila organisasi ingin berharap meningkat darisegikualitas kerja dan hasil kerja. Pelatihan merupakan cara yang baik dalam pengembangan pegawai menjadi pekerja profesional dibidangnya. (Devita & Emil, 2022) Pelatihan kerja yang baik mencerminkan mutlaknya rasa kepedulian pegawai akan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan mampu berkompetisi dengan pegawai lain dalam menghasilkan hasil kerja berkualitas.

(Salim et al., 2022) Jika pelatihan sering dilaksanakan maka pegawai tidak akan sulit mengikuti perkembangan demi perkembangan didalam dunia kerja. Pelatihan dianggap proses belajar dengan termin waktu singkat dan biasa dianggap dengan pendidikan non formal. (Fauzan, 2022) Namun kenyataannya banyak Instansi Pemerintah dilingkungan Pemerintah Daerah Nias Selatan tidak mengalokasikan dananya untuk pelatihan dengan alasan klasik, keterbatasan dana akibat Pandemi Covid-19. Seharusnya pelatihan perlu diterapkan dengan baik sebab: Pelatihan mampu menutup celah kesenjangan kemampuan pegawai (Sugiarto et al., 2020) akibat berbagai dinamika dan perubahan yang terus menerus akibat perkembangan yang terjadi, termasuk Teknologi dan Sistem Informasi.

Dari uraian diatas, didapatkan beberapa poin penting yakni: menurunnya Semangat kerja pegawai, dan anggapan tidak adanya pelatihan pegawai. Hal-hal tersebut membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap**

Semangat kerja Pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.”

Kajian Teoritis

Pelatihan,

Salah satu usaha yang digunakan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja adalah dengan diberikannya pelatihan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. (Fauza, 2016) Pelatihan dan bimbingan teknis memberi kesempatan kepada karyawan/ pegawai maupun pemilik usaha/ pimpinan instansi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam bekerja. (Apriwandi et al., 2021)

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang

dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. (Fatoni, 2016)

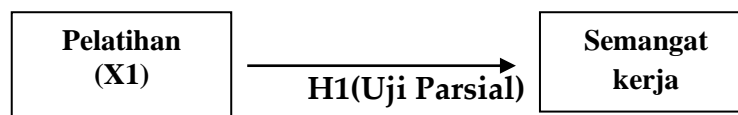
Semangat kerja,

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka untuk mewujudkannya diperlukan semangat kerja. Semangat kerja merupakan gambaran antusiasme pegawai dalam bekerja, tidak bosan dan jeme-jemnya pegawai untuk bekerja dan berkontribusi dengan baik demi membantu organisasi mencapai tujuannya.

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan dengan hasil lebih baik. (Chandra & Setiawan, 2018) Semangat kerja berkontribusi membantu mengetahui sejauh mana pegawai bergairah bertugas dan bertanggung jawab memenuhi kepercayaan Organisasi. (Nasution, 2019) Sedangkan Hasibuan (2005) berpendapat “semangat kerja adalah adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. (Suriastini, 2013)

Model Penelitian

Gambar 1. Model Kerangka Berpikir Penelitian



Hipotesis,

Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang ditetapkan untuk penelitian ini:

Diduga secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Semangat kerja Pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan (Ha).

B. Metodologi Penelitian

Populasi pada penelitian ini, ditetapkan 30 orang pegawai atau seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jumlah populasi tersebut dijadikan sebagai Sampel (partisipan) pada penelitian ini. Saat pembagian angket/ kuesioner dibagikan kepada 30 pegawai, namun saat angket/ kuesioner dihimpun, jumlah

Uji Instrumen

angket/ kuesioner yang dikembalikan utuh sebanyak 30 eksamplar. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh yakni, semua populasi digunakan sebagai sampel. (Riduwan, 2018) Data penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan kepada masing-masing pegawai. Data diolah dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 23.

Sebelum mengolah data terlebih dahulu melakukan uji instrumen butir-butir pernyataan pada kuesioner dan uji lulus Asumsi Klasik, agar memastikan data penelitian benar-benar sehat dan layak untuk diolah dengan uji statistik (Uji T)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	R Hitung (X)	R Hitung (Y)	R Tabel	Ket
1	0,452	0,640	0,361	Valid
2	0,684	0,779	0,361	Valid

3	0,715	0,842	0,361	Valid
4	0,303	0,629	0,361	Valid
5	0,642	0,794	0,361	Valid
6	0,563	0,827	0,361	Valid
7	0,380	0,752	0,361	Valid
8	0,452	0,665	0,361	Valid
9	0,684	0,665	0,361	Valid
10	0,715	0,589	0,361	Valid
11	0,362	0,707	0,361	Valid
12	0,478	0,656	0,361	Valid
13	0,757	-	0,361	Valid
14	0,390	-	0,361	Valid
15	0,525	-	0,361	Valid
16	0,507	-	0,361	Valid
17	0,587	-	0,361	Valid
18	0,487	-	0,361	Valid

Nilai R hitung didapatkan dari *output* olahan data penelitian di software IBM SPSS Statistics 23 (*corrected item-total correlation*) dari tabel diatas, terlihat bahwa ke semua butir-butir instrument penelitian dikedua variabel semuanya nilainya diatas dari nilai r tabel (Nilai R Tabel diperoleh dari Harga Kritis r

Product-Moment Table, dengan n=30, 95% sebesar 0,361). Sehingga karena keseluruhan nilai nilai r hitung dari kedua variabel (X=18 butir pernyataan, dan Y=12 butir pernyataan) > nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir-butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,858	Reliabel
Semangat kerja	0,911	Reliabel

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk kedua variabel, hal ini terlihat dari kedua nilai *cronbach alpha*, memiliki nilai diatas

dari 0,60, maka instrumen pada kedua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengecek apakah data penelitian layak untuk diteruskan ke pengujian statistik atau apakah data penelitian dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian atau tidak. Data yang layak diuji statistik atau uji hipotesis adalah data

Uji Normalitas Data

penelitian yang sehat. Artinya data penelitian telah lolos uji asumsi klasik setelah di ujikan di beberapa jenis pengujian. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pelatihan	Semangat Kerja	Standardized Residual
N		30	30	30
Normal	Mean	78,13	55,20	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,904	4,270	,98260737
Most Extreme	Absolute	,144	,270	,153
Differences	Positive	,144	,177	,153
	Negative	-,065	-,270	-,107
Test Statistic		,144	,270	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113 ^c	,000 ^c	,071 ^c

Berdasarkan hasil, besaran nilai test statistic: 0,153; dan Asymptotic Significant (2-tailed): 0,071; Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05; dengan demikian seluruh data pada

penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Artinya data penelitian ini, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,534	5,230		2,588	,015

Pelatihan	-,130	,067	-,344	-1,938	,063
-----------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: absres

Pada Penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser, pada metode ini, yang menjadi variabel terikat adalah nilai Residu Mutlak. Hasil output metode ini menunjukkan output koefisien regresi data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebab nilai t hitung dari pelatihan sebesar (-1,938) < 1,697 (nilai t tabel n=30/2 tailed/0,05) maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas pada data penelitian. Artinya data penelitian ini, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik. Hasil Uji Statistik

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Untuk itu pada pengujian statistic hanya menggunakan satu uji hipotesis saja yakni regresi linear sederhana sebanyak satu kali (sebab variabel bebas hanya ada satu).

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Statistik Secara Parsial

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28,740	11,867		2,422
	Pelatihan	,339	,152	,389	2,234

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Untuk uji parsial, terlihat bahwa nilai t hitung > nilai t tabel atau 2,422 > 1,697 (nilai t tabel n= 30/2 tailed / 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap

variabel semangat kerja. Karena nilai signifikansi sebesar 0,03 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja

Uji R

Tabel 6 Hasil Uji Kelayakan Model

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389 ^a	,151	,121	4,004

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Nilai r square atau koefisien determinasi sebesar 0,151; dapat diartikan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan 15,1 %. Dengan istilah lain, variabel bebas didalam model hanya mampu menjelaskan variabel terikat didalam model sebesar 15,1 % saja. Tentu jika melihat output diatas, maka ini bukanlah angka yang ideal. Sebab baiknya suatu model dikatakan layak apabila variabel bebas didalam model (Pelatihan) lebih dominan menjelaskan variabel terikat didalam model. Tetapi kenyataannya variabel bebas diluar model (belum diketahui dan ditetapkan) justru lebih dominan mempengaruhi variabel terikat didalam model dengan selisih 84,9 % berbanding 15,1 %.

D. Penutup

Berdasarkan hasil olahan data dan tampilan hasil penelitian, maka dapat

E. Daftar Pustaka

Adi, K. (2014). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN Oleh: *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU" Vol.13, 13(2), 90-104.* <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

Afrina, I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar

disimpulkan: Uji parsial, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu para peneliti menyampaikan saran : Pimpinan instansi diharapkan mampu menegaskan standar dan kualitas kepelatihan pegawai dengan tetap berkantor seperti biasa dan menerapkan protokol kesehatan secara ketat. Semoga pegawai tidak bermalas-malasan masuk kantor. Semoga saran ini berguna bagi lokasi penelitian dan artikel ini dapat menjadi bahan pengembangan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang (penelitian yang memiliki kesamaan sebagian atau keseluruhan dari variabel yang diteliti di artikel ini)

Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal AKTUAL STIE Trisna Negara*, 18(2), 68–77. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.65>

Apriwandi, Kusumah, W. R., Fadjar, A., Wijaya, A., Sherlita, E., Hidayat, R., & Fathonah, A. N. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP SIKAP KERJA, SIKAP TERHADAP PERUBAHAN, DAN KINERJA PETERNAK (Studi pada Peternak se-Indonesia). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(3), 167–174. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>

Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>

Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1), 287082.

Devita, R., & Emil, M. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 93. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.363>

Fatoni, I. (2016). *Pengaruh Efektifitas Pelatihan Dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karywan PT. Adira Dinamika Multifinace tbk Jembar*. 10(2), 174–188.

Fauza, D. H. (2016). Optimalisasi Kinerja Karyawan Sarung Tenun Dengan Peningkatan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Kinerja*, 20(1), 29–41. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i1.700>

Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Melalui Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 497–500. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.439>

Kurnia, M., & Erawaty, Y. (2013). Motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Mungkid Magelang. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 11(1), 81–92. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/view/164>

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>

- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi, Cetakan ke-11* (Akdon & Z. Arifin (eds.); 11th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 157. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.383>
- Saputra, J., & Suhada. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Hakarindo Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 140–153. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i2.4320>
- Sugiarto, M., Ningsih, M., & Hadi, L. (2020). Analisis Model Struktural Hubungan Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 81–92. <https://doi.org/10.14710/jab.v9i1.27875>
- Suriastini, N. K. (2013). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Haotel Putri Bagus Candidasa Karangasem. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 1(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v1i1.477>
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>