**HUBUNGAN ANTARA PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Eko Widodo Budi Utomo**

Suhardiman, S.Sos, M.Si dan Wesley Liano Hutasoit, S.Sos, M.SP

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**Eko Widodo Budi Utomo.**  Hubungan Antara Program Pendidikan dan Latihan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Latihan mempunyai hubungan yang positif dengan Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Pendidikan dan Latihan dengan variabel Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,582 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel.

Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 5,138. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,746. Ini berarti terdapat korelasi yg signifikan antara variabel Pendidikan dan Latihan dengan variabel Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

**Kata Kunci : Program Pendidikan dan Latihan, Semangat Kerja**

1. **PENDAHULUAN**

Hal yang paling krusial di dalam praktek pengelolaan sebuah organisasi adalah bagaimana mengelola dan memberdayakan seoptimal mungkin sumberdaya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Di dalam praktek pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi banyak aspek yang harus diperhatikan agar sumberdaya manusia tersebut memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa organisasi yang ada di negara-negara yang telah maju telah menunjukkan keberhasilan yang luar biasa di dalam praktek pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian bagi sumberdaya manusia mereka. Beberapa praktek yang telah dikembangkan oleh lembaga-lembaga konsultan menurut **Mitrani, et.al (2003; 246)** adalah :

1. Mengidentifikasi skill dan kualitas sumberdaya manusia yang serasi dengan tuntutan lingkungan;
2. Memilih sumberdaya manusia yang memiliki kinerja tinggi dan potensial;
3. Berusaha memenuhi kebutuhan organisasi dan individu;
4. Menilai kinerja dan keahlian sumberdaya manusia;
5. Memberi kompensasi yang memadai kepada sumberdaya manusia yang terampil dan memiliki keahlian;
6. Membangun lingkungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan motivasi untuk perbaikan kinerja.

Praktek pengelolaan sumberdaya manusia tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Peran sumberdaya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dengan sumberdaya manusia menjadi fokus perhatian yang sangat serius bagi pimpinan.

Seluruh aktivitas operasional seperti btelah disebutkan di atas mau tidak mau harus dilakukan oleh setiap organisasi, baik organisasi publik (pemerintah) maupun organisasi bisnis. Sebagaimana diketahui bahwa sumberdaya manusia tidak dapat dipungkiri keberadaannya sangatlah penting bagi suatu organisasi dalam rangka pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi selalu menuntut agar sumberdaya manusia yang ada harus dapat menjaga disiplin, loyalitas, produktivitas dan semangat kerja yang baik agar semua tugas yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik.

Dari uraian tersebut di atas maka yang perlu mendapatkan perhatian adalah masalah semangat kerja dari sumberdaya manusia (pegawai) itu sendiri. Kita sering melihat bahwa tingkat semangat kerja pegawai yang rendah ataupun tinggi pada suatu organisasi. Hal ini bukan hanya tergantung dari kemauan dari pegawai tersebut, namun sangat erat pula kaitannya dengan kemauan dan kesediaan dari organisasi untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari para pegawainya. Atau dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai bukan hanya tergantung dari pegawai itu sendiri, tetapi juga sampai sejauhmana organisasi mempunyai kemauan untuk memenuhi semua kebutuhan para pegawainya, baik kebutuhan materil maupun non-materil, khususnya kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan setiap pegawai.

Salah satu aspek yang seringkali sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai adalah kebutuhan non-matril. Misalnya kebutuhan pegawai untuk diberi kesempatan yang seluas-luasnya oleh pimpinan atau organisasi mereka untuk berkembang. Kadang-kadang hal ini seringkali tidak disadari oleh pimpinan organisasi, sehingga jika terjadi penurunan semangat kerja maka para pegawailah yang seringkali dipersalahkan.. Setiap pegawai selalu mempunyai keinginan untuk berkebang, baik itu berkembang kemampuan pengetahuannya maupun kemampuan keterampilannya, dengan harapan agar mereka dapat mengembangkan kariernya di organisasi tersebut secara maksimal. Jika hal ini tidak di respons dengan baik oleh organisasi maka akan mengakibatkan semangat kerja pegawai tidak dapat diharapkan sebagaimana mestinya.

Salah satu praktek pengelolaan sumberdaya manusia bagi organisasi agar mereka mampu bersaing di era global pada saat ini adalah dengan melakukan pemberdayaan bagi sumberdaya manusia yang mereka miliki. Selanjutnya salah satu program pemberdayaan yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan sumberdaya ,manusia itu agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas di dalam pekerjaannya sehari-hari. Karena jika pegawai merasa mereka diberdayakan dengan baik oleh organisasinya, maka loyalitas, disiplin dan semangat kerjanya akan lebih baik pula.

Peningkatan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia melalui kegiatan pendidikan dan latihan merupakan komitmen yang hampir pasti menjadi program utama bagi semua organisasi modern. Perwujudan dari program peningkatan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia itu adalah dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap individu di dalam organisasi untuk mengikuti program-program pengembangan sumberdaya manusia.

**Cushway (2002; 115)**  mengatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia atau pengembangan pegawai berhubungan dengan memberi individu pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peran dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih menuntut kemampuan mereka.

Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa pengembangan pegawai merupakan pengembangan kemampuan masing-masing pegawai yang paling mungkin untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini serta untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Kegiatan pengembangan pegawai ini biasanya diimplementasikan melalui aktivitas pendidikan dan latihan.

Dengan program pendidikan dan latihan dapat membantu memastikan organisasi mempunyai orang-orang yang terampil dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi bertujuan untuk melatih para pegawainya agar memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka dan mengembangkan kemampuan diri pegawai yang ada sehingga kinerja dan semangat kerja mereka pada jabatan-jabatan yang sekarang dapat ditingkatkan dan mereka dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

1. **RUMUSAN MASALAH**

*“Apakah pendidikan dan latihan mempunyai hubungan yang positif dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur”.*

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjuitkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka operasionalisasi variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pendidikan dan Latihan (Variabel Independen) :
	1. Kesediaan ikut serta dalam program pendidikan dan latihan;
	2. Kesempatan mengikuti program pendidikan dan latihan;
	3. Kesesuaian pendidikan dan latihan yang telah diikuti.
2. Semangat Kerja (Variabel Dependen) :
	1. Kepuasan kerja;
	2. Kerjasama;
	3. Kegairahan kerja.

 Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Library Research*

Yaitu dengan melakukan studi kepustakaan (telaah kepustakaan) untuk mempelajari dan mengumpulkan data informasi yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

1. *Field Work Research*

Yaitu penulis memperoleh data dari penelitian langsung ke lapangan atau dengan kata lain disebut dengan data primer, dengan mengemukakan teknik-teknik seperti pengamatan (observasi), wawancara, angket / kuisioner, dan penelusuran dokumen (*document research*).

1. Pengamatan (observasi),
2. Wawancara
3. Angket / kuisioner
4. Penelusuran dokumen
5. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
	1. **Hasil Penelitian**

Dalam definisi operasional, telah diuraikan indikator dari kedua variabel penelitian ini, dimana Program Pendidikan latihan sebagai *independent variabel* dan semangat kerja sebagai *dependent variabel*.

Sedangkan data yang disajikan adalah data primer, yang diperoleh dengan mengajukan kuisioner pada responden, dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan 3 (tiga) jenjang jawaban.

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu penulis mengumpulkan masing-masing variabel yang telah dijabarkan ke dalam bentuk kuisioner atau pertanyaan yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatannya. Berikut ini penulis akan menguraikan data-data dari kedua variabel secara berurutan.

**4.2.1. Pendidikan dan Latihan**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa Pendidikan dan Latihan adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya penguasaan teori dan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis. Untuk variabel Pendidikan dan Llatihan ini digunakan 3 (tiga) indikator, yaitu Kesediaan ikut serta dalam program pendidikan dan latihan, kesempatan mengikuti program pendidikan dan latihan serta kesesuaian pendidikan dan latihan yang telah diikuti.

1. Kesediaan ikut serta dalam program pendidikan dan latihan

Program pendidikan dan latihan merupakan suatu program yang biasanya dirancang bagi para pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka di dalam pekerjaan, baik kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan maupun kemampuan sikap. Kegiatan pendidikan dan latihan yang dirancang suatu organisasi kadang kala tidak dimanfaatkan dengan baik oleh para pegawai sehingga mereka kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Oleh sebab itu kesediaan para pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan latihan akan sangat berpengaruh dalam perancangan program tersebut.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Kesedian Mengikuti Program Pendidikan dan Latihan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1 | 13(72,22%) | 5(27,78%) | - | - | - | 18(100%) |
| 2 | 11(61,11%) | 7(38,89%) | - | - | - | 18(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu apakah para pegawai bersedia mengikuti program pendidikan dan latihan yang di adakan, ada 13 orang responden atau 71,22% memberikan jawaban sangat bersedia dan 5 orang responden atau 27,78% menjawab bersedia, dan. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah para pegawai bersedia meninggalkan tugas mereka untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan di luar organisasi, 11 orang responden 61,11% menjawab sangat bersedia dan.7 orang responden atau 38,89% menjawab bersedia

2. Kesempatan mengikuti program pendidikan dan latihan

Salah satu hal yang seringkali menjadi kendala bagi seorang pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka adalah tidak adanya kesempatan bagi mereka untuk mengikuti program pendidikan dan latihan. Oleh sebab itu organisasi harus menciptakan kesempatan bagi seluruh pegawainya untuk dapat mengikuti program pendidikan dan latihan ini.

Data mengenai indikator ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Kesempatan Mengikuti Program Pendidikan dan Latihan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3 | 10(55,56%) | 7(38,89%) | 1(5,55%) | - | - | 18(100%) |
| 4 | 8(44,44%) | 5(27,78%) | 5(27,78%) | - | - | 18(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu bagaimana persepsi para pegawai terhadap kesempatan yang diberikan untuk mengikuti program pendidikan dan latihan, 10 orang responden atau 55,56% menjawab baik 7 orang responden atau 38,89% memberikan jawaban sangat baik dan 1 orang responden atau 5,55% menjawab cukup baik, , dan. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi para pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan latihan, 8 orang responden atau 44,44% menjawab diberikan 5 orang responden atau 27,78% menjawab cukup diberikan, dan 5 orang responden atau 27,78% menjawab sangat sangat diberikan.

Kesesuaian pendidikan dan latihan yang telah diikuti

Hal yang sangat menentukan efektif tidaknua sebuah program pendidikan dan latihan adalah kesesuaian antara program pendidikan dan latihan dengan bidang tugas daripada pegawai tersebut.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-4.Jawaban Responden Tentang Indikator Kesesuaian Program Pendidikan

Dan Latihan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 5 | 8(44,44%) | 8(44,44%) | 2(11,11%) | - | - | 18(100%) |
| 6 | 8(44,44%) | 7(38,89%) | 3(16,67%) | - | - | 18(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah program pendidikan dan latihan yang pernah diikuti sudah sesuai dengan bidang tugas para pegawai, 8 orang responden atau 44,44% menjawab sesuai dan 8 orang responden atau 44,44% memberikan jawaban sangat sesuai 2 orang responden atau 11,11% menjawab cukup sesuai,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah program pendidikan dan latihan yang pernah diikuti sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi, ada 8 orang responden atau 44,44% memberikan jawaban sangat sesuai 7 orang responden atau 38,89% yang memberikan jawaban sesuai dan 3 orang responden atau 16,67% yang memberikan jawaban cukup sesuai.

**4.2.2. Semangat Kerja**

Semangat Kerja adalah suatu sifat kejiwaan yang erat kaitannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Semangat Kerja yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi indikator-indikator kepuasan kerja, kerjasama dan kegairahan kerja.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan dari seorang pegawai yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, dan suasana kerja.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kuantitas hasil pekerjaan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kepuasan Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 7 | 9(50,0%) | 6(33,33%) | 3(16,67%) | - | - | 18(100%) |
| 8 | 10(55,56%) | 8(44,44%) | - | - | - | 18(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, apakah para pegawai merasa puas dengan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka 9 orang responden atau 50,0% menjawab jawaban puas 6 orang responden atau 33,33% memberikan jawaban sangat puas 3 orang responden atau 16,67% menjawab jawaban cukup puas dan. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10 orang responden atau 55,56% menjawab sangat puas 8, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan suasana kerja yang tercipta di kantor, dan.8 orang responden atau 44,44% menjawab jawaban puas

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor yang cukup penting di dalam menciptakan semangat dan kegairahan di dalam bekerja. Dengan kerjasama yang baik diantara pegawai maka produktivitas akan cenderung lebih baik dan para pegawai lebih mudaha memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi di dalam pekerjaan.

Data mengenai indikator kerjasama ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Kerjasama

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 9 | 8(44,44%) | 5(27,78%) | 5(27,78%) | - | - | 18(100%) |
| 10 | 8(44,44%) | 5(27,78%) | 5(27,78%) | - | - | 18(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu bagaimana kah kerjasama yang terjalin diantara para pegawai, 8 responden atau 44,44% menjawab sangat baik 5 orang responden atau 27,78% menjawab cukup baik, dan.5 orang responden atau 27,78% menjawab baik Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu apakah para pegawai seringkali saling membantu di dalam memecahkan berbagai persoalan di dalam pekerjaan, ada 8 orang responden atau 44,44% memberikan jawaban sangat sering 5 orang responden atau 27,78% memberikan jawaban cukup sering, dan 5 orang responden atau 27,78% memberikan jawaban dapat sering.

3. Kegairahan Kerja

Faktor yang juga sangat penting untuk menciptakan semangat kerja adalah faktor kegairahan kerja. Dengan tingkat kegairahan yang baik di dalam bekerja maka diharapkan produktivitas dan kinerja seorang pegawai akan lebih baik lagi. Hal iIni sangat penting untuk membangun tanggung jawab dari setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas mereka.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator kegairahan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-7. Jawaban Responden Tentang Indikator Kegairahan Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 11 | 9(50,0%) | 9(50,0%) | - | - | - | 18(100%) |
| 12 | 9(50,0%) | 6(33,33%) | 3(16,67%) | - | - | 18(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, secara umum bagaimanakah tingkat kegairahan kerja para pegawai, ada 9 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat baik dan 9 orang responden atau 50,0% menjawab jawaban baik,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, apakah pimpinan seringkali memberikan motivasi untuk menumbuhkan kegairahan kerja bagi para pegawai, ada 9 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat sering 3 orang responden atau 16,67% memberikan jawaban cukup sering, dan 6 orang responden atau 33,33% memberikan jawaban sering.

**4.3. Hasil Analisis Data**

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis

yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)*. Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)* adalah sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersbut di ata disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel-8. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   |   | Pengembangan pegawai | Disiplin |
| Pendidikan dan Latihan | Pearson Correlation | 1 | .582(\*\*) |
|   | Sig. (1-tailed) |   | .000 |
|   | N | 18 | 18 |
| Semangat Kerja | Pearson Correlation | .582(\*\*) | 1 |
|   | Sig. (1-tailed) | .000 |   |
|   | N | 18 | 18 |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,582, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 18 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,468. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,582 > rtab = 0,468. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel program pendidikan dan latihan dengan variabel semangat kerja.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,50 – 0,699, yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel program pendidikan dan latihan dengan variabel semangat kerja.

**4.4. Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



dimana :

 t : Uji-t

 r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel-9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 1.765 | 4.072 |   | .452 | .000 |
| X | .983 | .452 | .582 | 5.138 | .000 |

a Dependent Variable: Disiplin

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 5,138. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 5,138, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 5,138 > ttab = 1,746 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 16 (18 – 2 = 16). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel program pendidikan dan latihan dengan variabel semangat kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Latihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya penguasaan teori dan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis. Sementara itu semangat kerja adalah suatu sifat kejiwaan yang erat kaitannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,582**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel program pendidikan dan latihan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,582 > r(tab) = 0,468 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 18. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan sedang antara variabel program pendidikan dan latihan dengan variabel semangat kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 5,138, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 5,138> t(tab) = 1,746. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel program pendidikan dan latihan dengan variabel semangat kerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menajdi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya program-program pendidikan dan latihan yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga semangat kerja yang diberikan oleh para pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja diri serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah program pengembangan agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**BIBLIOGRAFI**

Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti.2007. *Metode Penelitian* Alan Cowling & Philip James. 2001. *The Essence of Industrial Relations and Personnel Management*, Diterjemahkan oleh : Xavier Quentin Pranata, Andi Offset, Yogyakarta.

Bambang Swasto. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA-UNIBRAW, Malang.

Bedjo Siswanto. 2001. *Management Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.

Barry Cushway. 2002. *Human Resorce Management*. Terjemahan : Paloepi Tyas Rahadjeng, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana. 2001. *Total Quality Management*. Andi Offset, Yogyakarta.

H. Melayu S.P Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumu Aksara, Jakarta.

H. Nainggolan. 2001. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. PT. Partja, Jakarta.

JK Ford, et.al. 2001. *Improving Training Effectiveness in Work Organization*. Terjemahan : Nurdin, Erlangga, Jakarta.

J. Supranto. 2003. *Metodologi Riset dan Aplikasinya Di Dalam Riset Pemasaran*. Fekon-UI, Jakarta.

John Suprihanto. 2001. *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*. BPFE, Yogyakarta.

J. Vredenbreght. 2000. *Metode dan Teknik Penelitian.* Gramedia, Jakarta.

Kenney, et.al. 2000. *Manpower Training and Development*. Diterjemahkan Oleh : Totok Budi Santoso, Andi Offset, Yogyakarta.

Koentjaraningrat (ed.). 2003. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. LIPI, Jakarta.

Komaruddin. 2001. *Kamus Riset*. Angkasa, Bandung.

Leonard Nadler. 2000. *Human Resource Development*. John Wiley & Sons, Inc., Canada.

Man Power Service Commision. 2001. *Glossary of Training Terms*. Third Edition, Alih Bahasa : Abdul Arham, HMSO, Jakarta.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. 2002. *Metodologi Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.

Mohammad Agus Tulus. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.

Mohammad Ali. 2002. *Penelitian Kependidikan : Prosedur dan Strategi*. Angkasa, Bandung.

Randall Sculer & Susan E. Jackson. 2000. *Human Resource Management : Positioning for the 21th Century*. Penterjemah : Nurdin dan Yahya, Erlangga, Jakarta.

Ray T. Fortunato & D. Geneve Waddell. 2000. *Administrasi Kepegawaian Untuk Pendidikan Tinggi*. Terjemahan : M. Rusli, Citra Aji Prama, Jakarta.

Soerjono Soekanto. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Yayasan Penerbit UI, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno Hadi. 2001 *Metodologi Research 1*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sutrisno Hadi. 2001. *Metodologi Research 2*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Winarno Surachmad. 2001. *Dasar-Dasar dan Teknik Research*. Tarsito, Bandung.

Winarno Surachmad. 2001. *Research Pengantar Metodologi Ilmiah*. Tarsito, Bandung.