

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN PADA KAMPUS POLITEKNIK NEGERI BALI DI BADUNG

Oleh :

Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan¹

I Gusti Made Dewi Rahmayanti²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari pendidikan dan pelatihan, moral dan kinerja kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Bali. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung kepada 30 responden. teknik analisis telah diterapkan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), kepuasan kerja (X2) dan moral (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga diharapkan untuk terus memberikan pelatihan rutin kepada karyawan dan meningkatkan moral dengan memberikan upeti kepada prestasi.

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of education and training, morale and job satisfaction performance the employee of Politeknik Negeri Bali. By using primary data obtained through questionnaires and interviews directly to the 30 respondents. Analysis techniques has been applied is multiple linear regression analysis, correlation analysis, determination analysis, and t test. The result showed that the training variables (X1), job satisfaction (X2) and morale (X3) partially significant effect on performance. So expect to continue to provide regular training to employees and increase morale by giving tribute to the achievements.

Keywords: *Education and training, Job Satisfaction, Morale, Performance*

1 STIMI Handayani Denpasar

2 STIMI Handayani Denpasar

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi kelancaran pelaksanaan segala aktivitas institusi, sebagai pelaksana dari segala kebijakan dan kegiatan operasional institusi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Seperti menurut Husain Umar (dikutip Sunyoto, 2012) bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”. Pegawai baru, baik yang baru direkrut ataupun yang baru dipindahkan dari departemen atau bagian lain, perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu, sehingga bisa beradaptasi dengan baik, terampil, untuk tercapainya standar kerja institusi. Faktor penunjang keberhasilan kerja adalah kemampuan kerja. Agar pegawai dapat mengatasi permasalahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Pemberian pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan moral pegawai agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal untuk menambah bersemangat bekerja. Pada umumnya setiap institusi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan tenaga kerja dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, pengetahuan, keahlian dan keterbatasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga menurunkan kinerja. Begitu juga dengan munculnya tantangan-tantangan dan inovasi baru. Sehingga pentingnya diberikan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat membantu pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, ataupun kinerja yang akan datang. diharapkan mereka akan lebih mengenali pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya sehingga mereka akan menjadi lebih menyenangkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, seperti pendapat Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa “pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Penempatan seorang pegawai dengan kemampuan diatas rata-rata pada suatu bidang, belum menjamin secara otomatis mereka akan sukses dalam bidang pekerjaannya. Jadi mereka perlu diberikan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut sehingga pegawai bisa mengetahui beban kerjanya secara pasti dalam mengambil pekerjaannya sesuai kewajiban dan tanggung jawab. hal ini didukung oleh hasil pelatihan yang dilakukan oleh Arnita, Yuliana Dewi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi kredit bank pundi cabang basuki rahmat surabaya*” hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pundi cabang basuki Rachmad Surabaya.

Kepuasan kerja terjadi jika ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan pegawai. Menurut Udiyana (2011) yang mengutip pendapat Handoko menyebutkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, biasanya Nampak dalam sikap positif para pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari sisi pegawai, yang akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi Institusi, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata, melainkan juga faktor faktor sosial dan diri individu pegawai itu sendiri. kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Sehingga berpengaruh ke kinerja yang lebih baik. Sehingga tidak ada ganjalan dalam pekerjaan, untuk menghasilkan output yang memuaskan. pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuni, Sri (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. BRI Tbk Kantor Cabang Blitar)”. Diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terdapat kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Semangat kerja adalah suatu kesungguhan sikap kemauan dan gambaran perasaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan yang mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat. Dengan terpenuhinya kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. semangat kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. sehingga pekerjaan lebih cepat, dan memperkecil masalah yang timbul dalam pekerjaan. Menurut Nitisemito (2002), “definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah Suatu institusi”, yang diperkuat oleh hasil penelitian dari Dwi Kusumawardani, (2007) yang berjudul “Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus”.. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja secara maksimal. baik kualitas

dan kuantitasnya. Perlu membina hubungan kerja sama antar pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual.

Suatu institusi, hendaknya memiliki indikasi penilaian kinerja antar pegawai agar membangun kemampuan bersaing antar sumber daya manusia dan memiliki faktor pembeda antara yang berprestasi sehingga pantas untuk mendapatkan insentif. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam merealisasikan tujuan suatu institusi membutuhkan prestasi dari hal yang terkait di dalamnya, terutama dalam kinerja dari para pegawainya. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai, juga pegawai yang bekerja dengan rasa puas dan bersemangat, akan menimbulkan kinerja yang baik. dimana “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”(Mangkunegara (2011). Dengan adanya keseimbangan antara fungsi jasmani dan rohani, maka individu tersebut memiliki kontrol diri (emosi) dan konsentrasi yang baik. untuk diaplikasikan dalam pekerjaan. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2013) dengan judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”. Dimana Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Demikian juga halnya di Kampus Politeknik Negeri Bali, yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan , untuk menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja dan semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dimana perilaku yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, sikap atau semangat kerja yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera diatasi akan menurunkan kemampuan bersaing, kegairahan kerja dan berdampak kepada kinerja yang tidak sesuai dengan harapan. Diharapkan dengan dilaksanakannya Pendidikan dan Pelatihan akan meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. disamping juga untuk memenuhi kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam urusan kepangkatan. Dalam tabel di bawah, terdapat jumlah pegawai yang semuanya sudah pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan di internal maupun eksternal.

**Tabel 1 Jenis Diklat yang diikuti oleh Pegawai Administrasi Umum dan Keuangan
Politeknik Negeri Bali 2011-2014**

No	Jenis Diklat	Pelaksana	Jumlah Peserta
1	Peningkatan kinerja Fungsional	Pusbangtendik, Jakarta	2 orang
2	Peningkatan kinerja Kearsipan	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
3	Diklat CPNS	Diktendik	3 orang
4	Diklat analis kepegawaian tingkat terampil	Pusbangtendik, Jakarta	2 orang
5	Diklat administrasi kepegawaian	Pusbangtendik, Jakarta	2 orang
6	Diklat teknis analisis jabatan	Pusbangtendik, Jakarta	2 orang
7	Diklat kemampuan manajerial kepegawaian tingkat dasar	Biro kepegawaian, Jakarta	2 orang
8	Diklat bendahara pengeluaran angkatan I	Dikti, Jakarta	2 orang
9	Diklat TOT	Dikti, Jakarta	1 orang
10	Diklat penilaian sasaran kerja PNS	Politeknik Negeri Bali	20 orang
11	Diklat manajemen PNS (sosialisasi beban kerja)	Politeknik Negeri Bali	15 orang
12	Diklat disiplin PNS	Politeknik Negeri Bali	3 orang
13	Diklat penyusunan uraian jabatan dan peta jabatan	Politeknik Negeri Bali	4 orang
14	Diklat validasi uraian jabatan dan peta jabatan	Politeknik Negeri Bali	3 orang
15	Diklat penyusunan standar kompetensi jabatan	Politeknik Negeri Bali	2 orang
16	Diklat aplikasi CAT	Politeknik Negeri Bali	5 orang
17	Diklat aplikasi SIM	Politeknik Negeri Bali	5 orang
18	Diklat aplikasi SKP	Politeknik Negeri Bali	5 orang
19	Diklat pengelolaan arsip inaktif	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
20	Pengelolaan Arsip Dinamis	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
21	Pengelolaan Arsip Aktif	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
22	Pengelolaan Arsip Statis	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
23	Penyusutan Arsip	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
24	Akuisisi dan pengolahan arsip statis	Pusdiklat ANRI Bogor	2 orang
jumlah			92

Sumber : Politeknik Negeri Bali, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, jika dirata-ratakan dalam setahun pegawai bagian administrasi umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali mengikuti 6 kegiatan diklat yang dilaksanakan di eksternal maupun internal. Dengan peserta per tahun ada 23 orang.

A. Tujuan Penelitian

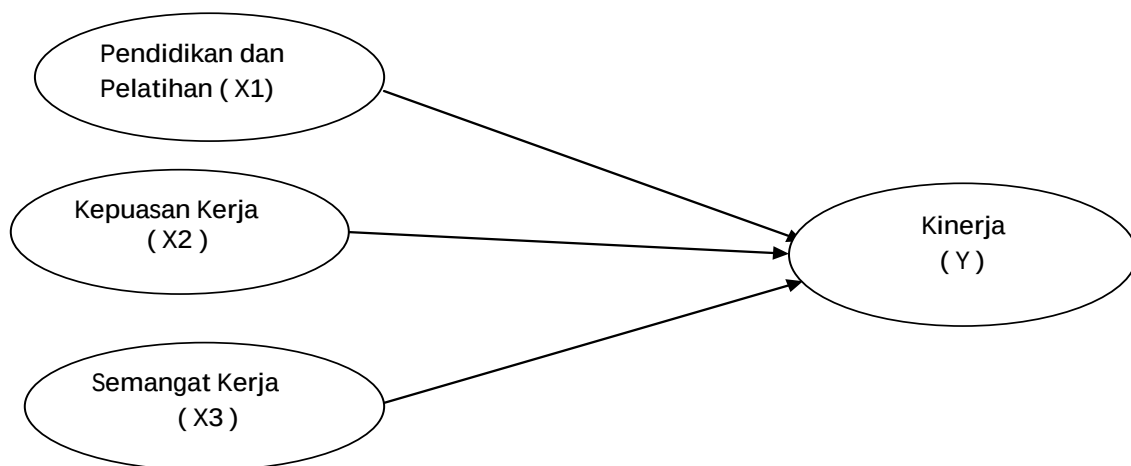
4. Untuk menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali
5. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali.
6. Untuk menjelaskan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali.
7. Untuk mengetahui Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali?

B. Hipotesis

1. Ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali.
3. Ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali.

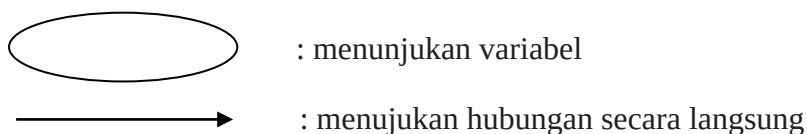
C. Kerangka Pemikiran

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :



Dari Kerangka pemikiran tersebut di atas, definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

1. Pelatihan (X1) ; adalah suatu proses mengajar keterampilan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kepuasan Kerja (X2) ; adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana tingkat kepuasan masing-masing pegawai berbeda-beda. Tergantung tingkat kesulitan pekerjaan. merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
3. Semangat Kerja (X3) ; adalah suatu kesungguhan sikap kemauan dan gambaran perasaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.
4. Kinerja (Y) ; adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, merupakan perilaku nyata yang ditampilkan pegawai sebagai prestasi dan upaya untuk pencapaian tujuan dalam pekerjaannya.

II. METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Tempat Penelitian

Obyek yang diteliti adalah pendidikan dan pelatihan , kepuasan kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai Administrasi Umum dan Keuangan pada kampus Politeknik Negeri Bali di Badung. terletak di Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Badung, Bali.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini data kualitatif dan data kuantitatif Sedangkan sumber data didapat secara langsung dari objek penelitian berupa informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, yang memerlukan proses lebih lanjut, seperti hasil jawaban kuesioner.

C. Populasi, Teknik Sensus

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011). Disini penelitian menggunakan metode sensus, dimana sensus adalah cara pengumpulan data dengan mengambil elemen atau anggota populasi secara keseluruhan untuk diselidiki.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dilakukan dengan cara wawancara dan dengan menyebarkan Kuesioner kepada responden.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji validitas adalah suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Validitas dilakukan pada 30 orang responden sebagai uji coba. (Waciko, 2014)
- b. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Hasil uji reliabilitas variabel diklat, kepuasan kerja, semangat kerja dan kinerja (Waciko, 2014)

a. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Data ; bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Cara mendeteksi terjadinya normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan floting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali,2013).
- b. Uji Multikolinearitas ; bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolonialitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan VIF diatas 10. (Ghozali,2013).

- c. Uji Heteroskedastisitas ; Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID DAN ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali,2013).
- d. Uji Autokorelasi ; adalah suatu keadaan bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel itu sendiri pada pengamatan yang berbeda waktu atau individu. Dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (D-W) pada output pengujian. Bila angka D-W mendekati 2 maka tidak terjadi gejala autokorelasi. (Waciko, 2014)

3. Analisis regresi linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pelatihan dan semangat kerjaterhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali. Analisis ini digunakan dengan menggunakan komputer program SPSS 21. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dengan variabel Y. jika nilai sig.f <0.05 maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y. (Waciko, 2014)

4. Analisis korelasi Multiple

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan apakah ada hubungan antara dua variabel dimana dua variabel yang terlibat kedudukannya sama tidak ada variabel bebas dan terikat. Koefisien korelasi berdasarkan nilai r hasil antara -1 sampai dengan +1.jika nilai dekat 1 berarti hubungan linier antara variabel sangat tinggi jika nilai dekat 0 maka hubungan antara variabel sangat rendah. (Waciko, 2014).

Rumus korelasi *product moment pearson* yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(N\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Dimana : R_{xy} = koefisien korelasi *product moment pearson*

N = banyaknya pasangan data (sampel)

X_i = (Nilai pengamatan) variabel bebas yang ke- i

Y_i = (Nilai pengamatan) variabel terikat yang ke- i

5. Analisis Determinasi

Analisis determinasi ini untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah di uji memakai uji korelasi (sugiyono, 2011), Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variable independen terhadap variable dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi.

6. Uji Hipotesis

Pengujian yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dimana dalam pengujiannya menggunakan t-test. yang dilakukan dengan membandingkan t-tabel dan t-hitung. dengan menguji apakah masing masing variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa. Dimana :

1. Apabila nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima.

2. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak. (Sunyoto Danang, 2012)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Hasil uji validitas variabel diklat, kepuasan kerja, semangat kerja dan kinerja :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Item Kuisioner Variabel *Diklat, Kepuasan kerja, Semangat* *kerjadan Kinerja*

No. Item	Variabel	r_{xy}	$r_{\text{tabel}} (0,05;30)$	Keterangan
X1.1	X1 Diklat	0,618	0,361	Valid
X1.2		0,715	0,361	Valid
X1.3		0,632	0,361	Valid
X1.4		0,761	0,361	Valid
X1.5		0,781	0,361	Valid
X1.6		0,773	0,361	Valid
X1.7		0,764	0,361	Valid
X1.7		0,763	0,361	Valid
X2.1	X2 Kepuasan kerja	0,592	0,361	Valid
X2.2		0,688	0,361	Valid
X2.3		0,858	0,361	Valid
X2.4		0,592	0,361	Valid
X2.5		0,626	0,361	Valid
X2.6		0,619	0,361	Valid
X2.7		0,661	0,361	Valid
X2.8		0,627	0,361	Valid
X3.1	X3 Semangat kerja	0,609	0,361	Valid
X3.2		0,656	0,361	Valid
X3.3		0,591	0,361	Valid
X3.4		0,540	0,361	Valid
X3.5		0,768	0,361	Valid
X3.6		0,466	0,361	Valid
X3.7		0,488	0,361	Valid
X3.8		0,717	0,361	Valid
Y1	Y Kinerja	0,851	0,361	Valid
Y2		0,915	0,361	Valid
Y3		0,839	0,361	Valid
Y4		0,728	0,361	Valid
Y5		0,664	0,361	Valid
Y6		0,839	0,361	Valid
Y7		0,864	0,361	Valid
Y8		0,890	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas kuisioner seluruh butir kuisioner dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas variabel diklat, kepuasan kerja, semangat kerjadan kinerja :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Diklat, Kepuasan kerja dan Semangat kerjadan Kinerja

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Diklat	0,867	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,812	Reliabel
3	Semangat kerja	0,749	Reliabel
4	Kinerja	0,932	Reliabel

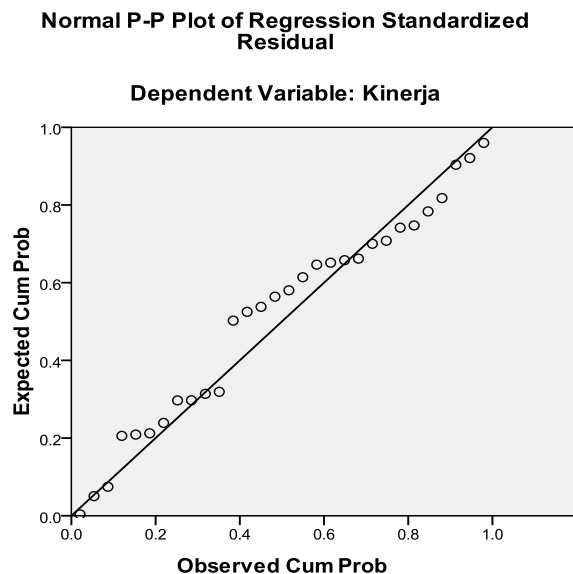
Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Sebaran

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan distribusi data adalah normal, dimana garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, dengan demikian analisis regresi layak digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas sesuai dengan hasil analisis seperti terlihat pada table berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

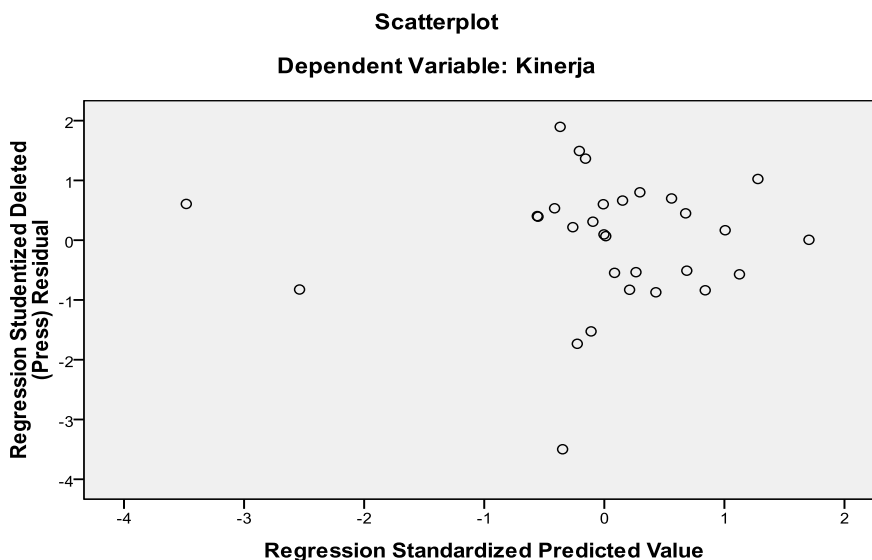
No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Diklat	0,555	1,801
2.	Kepuasan kerja	0,396	2,522
3.	Semangat kerja	0,612	1,634

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sesuai dengan hasil analisis spss seperti terlihat pada gambar berikut :



Sumber : Data Diolah

Gambar 3 Grafik Scater Plot

Berdasarkan Gambar pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

- d. Uji Autokorelasi Autokorelasi adalah suatu keadaan bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel itu sendiri pada pengamatan yang berbeda waktu atau individu. Dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (D-W) pada output pengujian. Bila angka D-W mendekati 2 maka tidak terjadi gejala autokorelasi. (Waciko, 2014)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Analisis Regresi Linier Berganda yang bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pelatihan dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai administrasi umum dan keuangan kampus Politeknik Negeri Bali. diperoleh seperti tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.182	2.977		-.733	.470		
Diklat	.246	.111	.239	2.224	.035	.555	1.801
Kepuasan Kerja	.469	.134	.446	3.508	.002	.396	2.522
Semangat Kerja	.522	.137	.389	3.806	.001	.612	1.634

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah

Dari hasil analisis tabel tersebut di atas, persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,182 + 0,246 X_1 + 0,469 X_2 + 0,522 X_3$$

Y = -2,182, apabila variabel bebas Diklat, Kepuasan kerja dan semangat kerja masing ditingkatkan satu satuan, maka persamaan linier berganda tersebut akan menjadi Y = -0,945 secara umum dapat dinyatakan bahwa Diklat, Kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali.

Sebaliknya apabila Diklat, Kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama dikurangi, maka akan terjadi penurunan kinerja (Y).

4. Analisis korelasi Multiple

Hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Multiple

Model Summar

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 ^a	,817	,796	1,67713	2,240

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Diklat, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah

Nilai R yang diperoleh berdasarkan hasil uji korelasi berganda pada kolom R sebesar 0,904 berada pada kategori kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara Diklat, Kepuasan kerja dan semangat kerjaterhadap kinerja dengan arah yang positif dimana peningkatan pada diklat dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang positif.

5. Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 7 Hasil Analisis DeterminasiANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	326,235	3	108,745	38,661	,000 ^b
Residual	73,132	26	2,813		
Total	399,367	29			

Berdasarkan nilai Determinasi sebesar 83,4% mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Diklat, Kepuasan kerja da semangat kerjamemberikan kontribusi kepada variabel kinerja sebesar 83,4% sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

6. Uji Hipotesis

Pengujian yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dimana dalam pengujiannya menggunakan t-test. yang dilakukan dengan membandingkan t-tabel dan t-hitung. dengan menguji apakah masing masing variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t-test**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				B
1 (Constant)	-2.182	2.977		-.733	.470	(Constant)	-2.182
Diklat	.246	.111	.239	2.224	.035	Diklat	.246
Kepuasan Kerja	.469	.134	.446	3.508	.002	Kepuasan Kerja	.469
Semangat Kerja	.522	.137	.389	3.806	.001	Semangat Kerja	.522

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, penelitian ini yaitu Diklat menghasilkan signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, Kepuasan kerja menghasilkan signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ dan semangat kerja menghasilkan signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ yang berarti masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali.

Pada kolom Standardized Coefficients Beta Kepuasan kerja dengan nilai paling besar yakni sebesar 0,446, ini berarti Kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali.

Berdasarkan tabulasi jawaban kuisener variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja dengan total nilai sebesar 979. Dengan rincian nilai tertinggi yakni sebesar 139, dengan pernyataan “saya menyelesaikan saya tepat waktu”. Yang disusul dengan pernyataan “saya merasa senang dan mampu bekerja sama dalam tim” dengan nilai 136, selanjutnya pernyataan “saya mampu beradaptasi dan bersosialisasi dengan sesama pegawai” dengan nilai 131, pernyataan “Bekerja sama dengan pegawai dalam melakukan tugas membuat saya lebih puas dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat” dengan nilai 126, pernyataan “saya merasa puas dan nyaman dengan beban pekerjaan saat ini” dengan nilai 122, pernyataan saya merasa puas dengan hasil pelatihan yang saya ikuti” dengan nilai 117, pernyataan “saya sudah melakukan pekerjaan dan beban kerja saya sesuai ketentuan” dengan nilai 108, dan pernyataan “saya merasa nyaman dengan ruangan kerja saya saat ini” dengan nilai 100.

Pernyataan dengan nilai tertinggi kedua adalah pada variabel diklat yakni pernyataan “materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan mudah dimengerti dan meningkatkan kemampuan” dengan nilai 137, selanjutnya pernyataan “Materi yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat menunjang pekerjaan saya” dengan nilai 135, pernyataan “Sarana dan prasarana yang digunakan saat pendidikan dan pelatihan dapat mendukung kelancaran kegiatan” dengan nilai 124, pernyataan “Pendidikan dan Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu dan kemampuan pegawai terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan” dengan nilai 121, pernyataan “Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi, bakat dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya” dengan nilai 115, pernyataan “Pelatih atau instruktur menggunakan media yang tersedia dengan baik” dengan nilai 111, pernyataan “Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya” dengan nilai 88, dan pernyataan “Pegawai perlu dibekali pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan tupoksinya” juga dengan nilai 88.

Nilai tertinggi pada variabel Semangat kerja yakni sebesar 135 dengan pernyataan “saya merasa puas dengan imbalan yang saya terima karena sudah sesuai dengan beban kerja saya”. Selanjutnya dengan nilai sebesar 127 dengan pernyataan “saya bersemangat dalam bekerja sehingga saya tidak pernah kena sanksi disiplin”, hal ini ditunjang dengan pernyataan “saya selalu mentaati dan mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja” dengan nilai 123, pernyataan “Saya bersemangat dalam bekerja sehingga saya selalu datang tepat waktu” dengan nilai Saya bersemangat dalam bekerja sehingga saya selalu datang tepat waktu” dengan nilai 119, pernyataan “Dengan semangat kerja yang tinggi, saya mampu berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik” dengan nilai 118, pernyataan “Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini” dengan nilai 114, pernyataan “Saya merasa bersemangat dalam bekerja karena didukung oleh tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya” dengan nilai 110, dan pernyataan “Fasilitas kerja saya sudah sesuai dengan harapan dan mampu meningkatkan semangat kerja” dengan nilai 101.

Nilai tertinggi dengan nilai 139 pada variabel kinerja adalah pernyataan “Keterampilan yang saya miliki membantu mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan” dan pernyataan “Saya dapat berkinerja dengan maksimal sesuai tupoksi saya”, nilai berikutnya adalah 126 dengan pernyataan “Pengetahuan yang saya miliki membantu mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan” dan pernyataan “Capaian kerja saya sudah sesuai dengan target kerja”, selanjutnya dengan nilai 113 adalah pernyataan “Saya terpacu untuk meningkatkan kinerja dengan adanya penilaian kinerja” dan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, pernyataan “Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktifitas kerja” dengan nilai 83, dan pernyataan “Saya sudah hadir tepat waktu” dengan nilai 78

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = -2,182 + 0,246 X_1 + 0,469 X_2 + 0,522 X_3$ ini berarti apabila variabel bebas Diklat, Kepuasan kerja dan Semangat kerja ditingkatkan satu satuan maka besarnya kinerja (Y) menjadi -0,945 satuan. Berdasarkan penjelasan di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa variabel bebas Diklat, Kepuasan kerja dan Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali. Ini menunjukkan bahwa apabila Diklat, Kepuasan kerja dan Semangat kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja (Y) juga akan meningkat. Sebaliknya Diklat, Kepuasan kerja dan Semangat kerja secara bersama-sama dikurangi, maka akan terjadi penurunan kinerja (Y).

Nilai R yang diperoleh berdasarkan hasil uji korelasi berganda sebesar 0,904 berada pada kategori kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara Diklat, Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja dengan arah yang positif dimana peningkatan pada diklat dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang positif.

Berdasarkan nilai Determinasi sebesar 83,4% mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Diklat, Kepuasan kerja dan semangat kerja memberikan kontribusi kepada variabel kinerja sebesar 83,4% sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel diklat (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,035 maka dapat disimpulkan bahwa, diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Arik Ekawati (2012), dalam penelitiannya yang berjudul “ Peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian operator studi kasus pada tiga SPBU pasti pas PT Pertamina (persero) wilayah pemasaran Denpasar timur”, ternyata secara signifikan dari hasil pelatihan dan pengembangan mampu menciptakan meningkatkan prestasi kerja. Variasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan kerja berperan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,002 maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Arnita, Yuliana Dewi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi kredit bank pundi cabang basuki rahmat surabaya*” dimana Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pundi cabang basuki Rachmad Surabaya.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel semangat kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Dwi Kusumawarni, (2007) yang berjudul “Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas

IV. PENUTUP

C. Kesimpulan

4. Pendidikan dan Latihan, Kepuasan kerja dan Semangat kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja kerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali.
5. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja kerja Pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali.

D. Saran

Untuk meningkatkan Kinerja sebagai dampak dari Kepuasan kerja dan semangat kerjanya meningkat sesuai dengan harapan institusi, disarankan agar pegawai administrasi umum dan keuangan Politeknik Negeri Bali diberikan pelatihan secara berkala dengan materi yang sesuai dengan tupoksinya.

Daftar Pustaka

- Arnita, Yuliana Dewi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi kredit bank pundi cabang Basuki Rahmat Surabaya*”
- Dwi Kusumawarni, (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus”
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2013) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”

- Jemmy Waciko, Kadek S.Pd., M.Sc, 2014. *Statistik Bisnis* Politeknik Negeri Bali
- Mangkunegara A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Sutrisno. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Group
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : cv. Alfabeta.
- Udiyana, Ida Bagus Gede, 2011, *Perilaku Organizational Citizenship*, Paramita
- Wahyuni, Sri (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. BRI Tbk Kantor Cabang Blitar)
- http://www.academia.edu/4484430/Teori_Kepuasan_Kerjadiunduh tgl 24 Pebruari 2015. 15.15 WITA
- http://repository.upi.edu/1282/4/s_e0351_046081_chapter3.pdf/ diunduh 27 Pebruari 2015. 13.30 WITA
- http://eprints.undip.ac.id/44604/1/06_PUTRI.pdf diunduh 27 Pebruari 2015. 13.40 WITA
- <http://irwan.ndaru.staff.gunadarma.ac.id/.../BAB+III> diunduh 27 Pebruari 2015. 13.45 WITA
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html/> diunduh 27 Pebruari 2015. 14.00 WITA