

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pelatihan Teknis Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kecamatan Gunung Terang. Kabupaten Tulang Bawang Barat

Rika Sari^{1*}, Selamat¹, Bovie Kawulusan¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: aliandokenzo79@gmail.com

Abstrak.

Semangat kerja pegawai masih belum berada di titik maksimal, bahwa pada Tahun Anggaran 2021 terdapat Sasaran Kegiatan yang tidak terealisasi sebagaimana yang telah direncanakan. Permasalahan lemahnya semangat kerja ini diyakini sebagai dampak dari faktor kurangnya dukungan organisasi dan pelatihan teknis. Gagasan pegawai pada pelaksanaan teknis suatu pekerjaan kurang terakomodir karena terhambat oleh instruksi atasan serta aturan yang berlaku. Pelatihan teknis yang diberikan kepada pegawai masih kurang, serta belum menyentuh kepada pekerjaan rutin masing-masing pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan pelatihan teknis terhadap semangat kerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh dukungan organisasi dan pelatihan teknis baik secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 15 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan kontribusi sebesar 37,8 persen. Pelatihan teknis berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan kontribusi sebesar 31,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan kontribusi sebesar 48,8persen, sedangkan sisanya sebesar 51,2 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Pelatihan Teknis, Semangat Kerja Pegawai

Abstract.

The results of the author's observations in Kecamatan Gunung Terang Kabupaten Tulang Bawang Barat Barat, employee morale is still not at its maximum point, that in the 2021 Fiscal Year there are Activity Targets that are not realized as planned. The problem of weak morale is believed to be the result of a lack of organizational support and technical yet touched the routine work of each employee. The purpose of this study was to determine the effect of organizational support and technical training on employee morale. The hypothesis in this study is that there is an influence of organizational support and technical training either partially or simultaneously on employee morale. The sample in this study amounted to 13 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that organizational support partially has a positive effect on morale with a contribution of 37.8 percent. Technical training has a positive effect on morale with a contribution of 31.1 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that promotion and organizational support both have a positive effect on morale with a contribution of 48.8 percent, while the remaining 51.2 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Organizational Support, Technical Training, Employee Morale

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kajian penting pada lingkungan suatu organisasi, mengingat kecenderungan manusia untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Sinambela, 2021). Urgensi pembahasan sumber daya manusia (SDM) menyangkut tingkat keberhasilan suatu organisasi untuk melakukan segala aktivitas dalam rangka mencapai tujuannya sangat bergantung kepada kemampuan SDM-nya. Mengacu kepada pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi atau instansi maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya (Sinambela, 2021).

Unsur manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut. Aparatur negara sebagai unsur SDM yaitu pelaksana kegiatan dan program pemerintah merupakan unsur pokok dalam aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya (Solong, 2020). Oleh karena itu sudah selayaknya bila pemerintah selalu berupaya agar para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan atau tugas kantor dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.

Menurut Ganandy, A. K., Purnama, H., & Elina (2019), semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya arahan kepada bawahan agar mau berupaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian

semangat atau perangsang yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk organisasi. Semakin besar perhatian organisasi terhadap para pegawainya, semakin giat pula para pegawai dalam bekerja.

Sebagai faktor pendorong, Semangat kerja bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar pegawai dapat menghasilkan suatu tingkat prestasi kerja lebih dari yang sudah ditentukan. Semangat kerja pegawai merupakan reaksi dari situasi dan kondisi yang berlaku di tempat kerjanya baik secara fisik maupun psikososial (Manihuruk, 2020). Semangat kerja merupakan salah satu bentuk motivasi, dengan adanya semangat kerja seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi (Manihuruk, 2020). Jika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, akan tetapi ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebatas suatu rutinitas maka mereka cenderung statis. 3 Persoalan kondisi stabilitas semangat kerja pegawai bukan saja terjadi di lingkup sektor organisasi atau perusahaan swasta, namun juga menjadi permasalahan SDM di instansi pemerintah (Andriani, A. D., Mulyana, A., 2022).

Gejala yang timbul mulai dari tingkat kehadiran hingga komitmen kerja pegawai yang rendah terhadap pencapaian yang positif terhadap tujuan yang diinginkan. Mengukur semangat kerja pegawai menurut pendapat Safira, (2021) dapat melihat indikasi-indikasi yang diantaranya adalah: produktivitas kerja, absensi, kerusakan peralatan dan tuntutan.

Dukungan organisasi adalah bagaimana para pekerja diorganisasikan dalam unit-unit formal atau informal untuk mencapai misi dan sasaran strategis; bagaimana tanggung jawab tugas dan jabatan, proses kompensasi, manajemen semangat kerja pegawai, promosi, komunikasi, rekrutmen dan perencanaan sukses dikelola (Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, 2021). Dari berbagai organisasi ditemukan bahwa pegawai yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari

organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri pegawai tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri pegawai.

Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong pegawai untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi. Bagi pegawai, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan emosional mereka seperti penghargaan, kepedulian, dan imbalan seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan pegawai terhadap persetujuan, penghargaan dan keanggotaan.

Persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Penyatuan identitas pegawai dengan keanggotaan di dalam organisasi, maka pegawai tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi menimbulkan semangat kerja mempersembahkan Semangat Kerja Pegawaiterbaiknya kepada organisasinya. Baliartati, (2017) menyatakan untuk mengukur variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini, yaitu meliputi : Sikap Organisasi terhadap Ide-Ide Pegawai, Respon terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah, dan Respon terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai.

Faktor lain yang diyakini memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya semangat kerja adalah pelatihan teknis. Menurut Daulay (2018), pelatihan teknis adalah pelatihan yang memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Pengembangan pegawai dipandang sangat diperlukan dalam sebuah

instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pelatihan teknis sebagai pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pelatihan teknis dilakukan untuk menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki Semangat Kerja Pegawaipekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai pemerintahan, melalui pelatihan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan semangat kerja, serta produktifitas agar Pegawai Negeri Sipil dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan Nasional dan tantangan global. Menyadari akan pentingnya pelatihan, untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pelatihan. Menurut Nurmayadi, (2020) menyatakan pada hakekatnya pelatihan adalah “proses tranformasi kualitas sumber daya manusia pegawai” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan pelatihan teknis terhadap semangat kerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh dukungan organisasi dan pelatihan teknis baik secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Gunung Terang Kabupaten Tulang Bawang Barat. Variabel penelitian ini adalah Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi atau kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini tenaga struktural dan staf pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 15 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 15 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Ha : terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresilinear berganda pengaruh Dukungan Organisasi (X1) dan Pelatihan Teknis (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X_1, X_2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	21.318	5.659		1.767	.002
X ₁	.998	.935	2.760	2.351	.032
X ₂	.742	.742	2.171	3.849	.033

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan $Y = 21,318 + 0,998X_1 + 0,742X_2 + e$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Dukungan organisasi sebesar satu point, maka Semangat kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,998 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan teknis sebesar satu point, maka Semangat kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,742 point. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,998$ lebih besar daripada

koefisien regresi $X_2 = 0,742$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Dukungan organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Pelatihan teknis dalam meningkatkan Semangat kerja Pegawai di Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Dukungan Organisasi (X_1) dan Pelatihan Teknis (X_2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pelatihan Teknis secara Simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.029	2	70.015	7.614	.005
Residual	147.129	10	9.196		
Total	287.158	12			

Tabel 2 terlihat secara bersama-sama dukungan organisasi dan pelatihan teknis berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 7,614 dengan tingkat signifikan 0,005 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Dukungan organisasi (X_1) dan Pelatihan teknis (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Gunung Terang

Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Dukungan organisasi (X_1) dan Pelatihan teknis (X_2) secara bersama-sama terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Gunung Terang Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.675	2.204

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,698 = 0,488 \times 100\% = 48,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Dukungan organisasi dan Pelatihan teknis terhadap Semangat kerja Pegawai sebesar

48,8% dan sisanya sebesar 51,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kecamatan Gunung Terang Kabupaten Tulang Bawang Barat. Variabel dukungan organisasi mampu menjelaskan sebesar 37,8% dari variabel semangat kerja. Pelatihan teknis juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kecamatan Gunung Terang Kabupaten Tulang Bawang Barat. Variabel pelatihan teknis mampu menjelaskan sebesar 31,1% dari variabel semangat kerja. Secara simultan, dukungan organisasi dan pelatihan teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kecamatan Gunung Terang Kabupaten Tulang Bawang Barat. Variabel bebas (dukungan organisasi dan pelatihan teknis) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 48,8% dari variabel terikat (semangat kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*.
- Andriani, A. D., Mulyana, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*.
- Daulay, M. R. (2018). *Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dalam Rangka Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mandailing Natal*.
- Ganandy, A. K., Purnama, H., & Elina, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*.
- Manihuruk, C. P. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA*.
- Nurmayadi, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 20–25.
- Safira, B. (2021). *PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*.