

Riska Ayu Pramesthi

by Turnitin Official

Submission date: 13-Apr-2023 03:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 2003012928

File name: C.1.2_Artikel_Riska_Ayu_Pramesthi_Growth_-_Belum.docx (104.8K)

Word count: 3686

Character count: 28779

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN
PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA
ASN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) SITUBONDO**

Karnadi

karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims (1) to determine the effect of the variable work enthusiasm, job training and employee placement partially affect the variable job satisfaction of ASN BKPSDM Situbondo (2) to determine the effect of the variable work enthusiasm, job training and employee placement simultaneously affect the variable job satisfaction ASN BKPSDM Situbondo (3) to find out whether the variables of work spirit, job training and employee placement have a simultaneous effect on the variable job satisfaction of ASN BKPSDM Situbondo. The method used in this study is a quantitative method. The result of this research is multiple linear regression equation $Y = 8.397E-17 + 0.174X1 + 0.852X2 - 0.019X3 + e$. Morale is 6.490, job training has a significant effect with a value of 31.264, amounted to 2.034, employee placement has a significant positive effect with a value of -1.230, amounted to 2.034, partially employee placement has no significant effect with a value of -1.230 of 2.034. Simultaneously or the F test shows the value of Fcount 1537.671 > Ftable 2.89. The most dominant variable in this study is job training with a tcount of 31.264.

Keyword: Work Enthusiasm, Job Training, Employee Placement, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terbilang sangat penting yaitu dapat membangun serta mengembangkan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa di tunjang sumber daya manusia yang ada seperti pegawai.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang di butuhkan dalam mencapai tujuan dan manajemen sumber daya manusia juga untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama.

MSDM menurut Bohlarander (2010:4) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam karyawan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa “Semangat kerja adalah kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang di lakukan”.

Menurut Sutrisno (2016:68) menyatakan bahwa “Pelatihan kerja merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan posistif dapat dicapai dengan dalam program pelatihan kerja secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan di lakukan tahapan-tahapan secara teratur”.

Menurut Ardana, dkk (2012:19) menyatakan bahwa Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Ardana, dkk (2012:13) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja melosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun”.

2. KERANGKA TEORITIS

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus di capai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ardana, dkk (2012:13) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja melosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun”.

Semangat kerja

Semangat kerja pada hakikatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral yang tinggi merupakan semangat dan kegairahan kerja. Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa “Semangat Kerja adalah keinginan, kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang di lakukan”.

Pelatihan kerja

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sinamora (2011:273) mengemukakan “Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan tenaga kerja”.

Penempatan pegawai

Penempatan pegawai adalah kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menempatkan seorang pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi. Ardana, dkk (2012:19) menyatakan bahwa “Penempatan Pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta

mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”.

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini dapat di ambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga variabel Semangat kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada ASN Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Situbondo.

H2: Diduga variabel Semangat kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pada ASN Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Situbondo.

H3: Diduga variabel Pelatihan kerja berpengaruh dominan terhadap variabel Kepuasan kerja pada ASN Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Situbondo.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2011:173) “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada ASN di Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Situbondo yang berjumlah 37 ASN.

Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang di ambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili)”. Menurut Arikunto (2011:13) Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua”. Penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Definisi Operasional Variabel

Semangat kerja (X1)

Semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Indikator dari variabel semangat kerja ini antara lain X1.1 Kegembiraan karyawan, apabila perusahaan memperlakukan para karyawannya dengan baik, maka karyawan akan merasa dihormati dan di hargai dengan begitu karyawan akan merasa bahagia bekerja di sebuah perusahaan, mereka akan sangat menikmati hari-hari yang dijalani di kantor. X1.2 Kerja sama, bekerja sama antaran karyawan maupun atasan untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan bersama sehingga tujuan akan terselesaikan dengan ringan dan cepat. X1.3 Disiplin kerja, sikap disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai suatu yang optimal.

Pelatihan kerja (X2)

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam

meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. X2.1 Pelatihan yang berkualitas, suatu kegiatan untuk meningkatkan skill kerja para karyawan atau kapasitas agar bisa menjadi karyawan yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja. X2.2 Peserta pelatihan, yaitu seorang yang datang ke suatu program pelatihan dan pendidikan dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambahan berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan. X2.3 Menambah pengetahuan, yaitu dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan tingkah laku karwan dalam bekerja. X2.4 Materi pelatihan karyawan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas SDM di perusahaan. Untuk itu, diperlukan materi pelatihan yang efektif sehingga membantu karyawan bekerja lebih baik sesuai materi pelatihan yang telah diikuti.

Penempatan pegawai (X3)

Penempatan pegawai adalah kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menempatkan seorang pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi. X3.1 Pengetahuan karyawan berperan penting didalam perusahaan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaanya. Pegawai atau karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggukannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. X3.2 Keterampilan adalah kemampuan yang harus

dikuasai oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan.

X3.3 Kemampuan yaitu kemampuan pegawai itu sendiri khususnya untuk menyelesaikan atau mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. X3.4 Pengalaman kerja yaitu pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya ke pekerjaan selanjutnya.

Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus di capai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Y1 Upah yaitu, suatu imbalan atau gaji yang di berikan kepada seorang pegawai karna telah menyelesaikan tugas-tugasnya dan dinyatakan dalam bentuk uang karna sudah di tetapkan dan sesuai perjanjian kerja.

Y2 Promosi merupakan kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya untuk di peruntukkan bagi sebagian orang saja.

Kebaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi. Y3 Penghargaan adalah sesuatu yang di berikan kepada karyawan entah itu berupa imbalan atau balas jasa karena telah berperilaku baik dan telah berhasil melaksanakan tugas yang di berikan sesuai target yang telah ditetapkan.

Y4 Komunikasi yang lancar didalam suatu organisasi akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan juga dapat memahami tugas-tugasnya yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Y5 Rekan kerja setiap karyawan juga memerlukan rekan kerja yang baik dan mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan dan juga perilaku yang baik antara atasan kepada karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2017:172) adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid. r_{tabel} diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikan 95% atau $\alpha : 5\%$

dimana :

df :degree of freedom

n : jumlah sampel

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Sugiyono (2017:268) mengemukakan bahwa “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas dapat diukur secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Dalam statistik, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$ maka reliabel, dan sebaliknya apabila nilai $\alpha < 0,6$ maka tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2016:163) adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan

oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:104) mengemukakan bahwa Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menepi). Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika angka pola yang jelas, seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Sunyoto (2012:61) mengemukakan bahwa “Analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1 Semangat kerja, X2 Pelatihan kerja, X3 Penempatan pegawai) terhadap variabel terikat (Y Kepuasan kerja)” di BKPSDM Situbondo. Menurut Sunyoto (2012:168), secara sistematis

analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan kerja
- X1 : Semangat kerja
- X2 : Pelatihan kerja
- X3 : Penempatan pegawai
- α : konstanta
- $\beta_1 - \beta_2 - \beta_3$: koefisien Regresi
- e : Toleransi ketidakaktifan.

Pengujian secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2017:184)

“Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak”. Pada uji t dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS.

$$t = (r\sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r^2)}$$

Keterangan:

- t : Nilai uji t
- r : Nilai efisiensi korelasi
- n : Jumlah Sampel

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Sugiyono (2017:192)

mengemukakan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat”.

$$F_h = (R^2/K) / ((1-R^2)/(n-K-1))$$

Keterangan:

- F = nilai Fhitung
- R² = Koefisiensi determinasi
- K = Jumlah variabel independen dan variabel dependen
- n = Jumlah sample

Dasar pengambilan keputusannya menurut Sugiyono (2017:228) adalah:

Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2010:19)

“Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (good of fit) koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi”. Rumus koefisien determinasi dikutip dari (Sugiyono, 2017:231).

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

Keterangan:

- Kd = Koefisien determinasi
- r² = Koefisien korelasi
- Kd = 0, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.
- Kd = 1, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

Tabel 1

Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
0% - 19,9%	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:216)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	X _{1.1}	0,885	0,324	Valid
2.	X _{1.2}	0,595	0,324	Valid
3.	X _{1.3}	0,887	0,324	Valid
4.	X _{2.1}	0,597	0,324	Valid
5.	X _{2.2}	0,939	0,324	Valid
6.	X _{2.3}	0,787	0,324	Valid
7.	X _{2.4}	0,906	0,324	Valid
8.	X _{3.1}	0,493	0,324	Valid
9.	X _{3.2}	0,427	0,324	Valid
10.	X _{3.3}	0,935	0,324	Valid
11.	X _{3.4}	0,939	0,324	Valid
12.	Y ₁	0,585	0,324	Valid
11.	Y ₂	0,928	0,324	Valid
14.	Y ₃	0,775	0,324	Valid
15.	Y ₄	0,911	0,324	Valid
16.	Y ₅	0,366	0,324	Valid

Berdasarkan pada tabel 2 diatas semua nilai r hitung berada pada posisi lebih tinggi dari nilai r tabel dengan angka 0,324 yang artinya seluruh adalah “valid”, sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Semangat kerja, Pelatihan kerja, Penempatan pegawai, dan Kepuasan kerja.

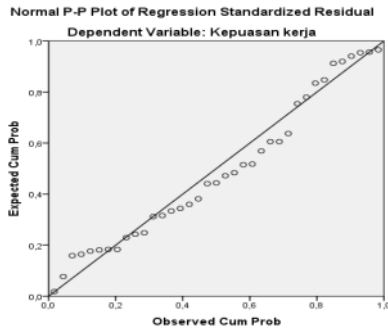
Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Semangat kerja (X ₁)	0,716	0,60	Reliabel
Pelatihan kerja(X ₂)	0,826	0,60	Reliabel
Penempatan pegawai (X ₃)	0,670	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,778	0,60	Reliabel

nilai reliabilitas variabel pada Tabel diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas Secara Grafik



Gambar 1 di atas Grafik *normal p-plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali, 2016: 154).

Uji Multikolinieritas

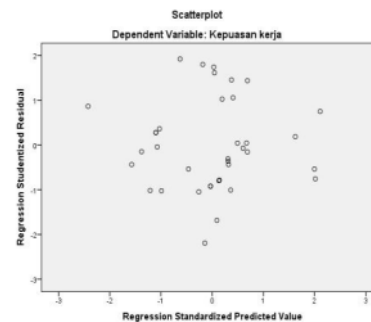
Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Semangat kerja	,301	3,321
Pelatihan kerja	,290	3,452
Penempatan pegawai	,911	1,097

a. Dependent Variable:Kepuasan kerja (Y)

Tabel di atas menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas
Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Pada Gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2016):

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) yang diolah

menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7, maka diperoleh

hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,397E-17	,014		,000	1,000
Semangat kerja	,174	,027	,174	6,490	,000
Pelatihan krja	,852	,027	,852	31,264	,000
Penempatan pegawai	-,019	,015	-,019	-1,230	,227

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,397E-17 + 0,174X_1 + 0,852X_2 - 0,019X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Semangat keja
- X₂ = Pelatihan kerja
- X₃ = Penempatan pegawai
- α = Konstanta
- b₁-b₂-b₃ = Koefisien regresI
- b₁ = Semangat kerja
- b₂ =Pelatihan kerja
- b₃ =Penempatan pegawai
- e = Toleransi Ketidakaktifan

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial

(sendiri-sendiri) variabel X (Semangat kerja, Pelatihan kerja, Penempatan pegawai) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja).

Semangat kerja (X₁)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat kerja sebesar 6,490. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,034 maka t_{hitung} 6,490 > t_{tabel} 2,034 berarti H₀ ditolak dan Ha diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan t 0,000 < 0,05 artinya variabel Semangat kerja berpengaruh secara

parsial terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo.

Pelatihan kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan kerja sebesar 31,264. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,034 maka $t_{hitung} 31,264 < t_{tabel} 2,034$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $t 0,000 > 0,05$ artinya variabel Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap di BKPSDM Kabupaten Situbondo.

Penempatan Pegawai (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Penempatan pegawai sebesar -1,230. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,034 maka $t_{hitung} -1,230 < t_{tabel} 2,034$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Penempatan pegawai tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,227 > 0,05$ artinya variabel Penempatan pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo.

Uji Statistik Simultan (F-test)

Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji

pengaruh signifikan variabel Semangat kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 24 pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai $F_{hitung} 1537,671 > F_{tabel} 2,89$ dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel Semangat kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo.

Uji Dominan

Pengujian hipotesis variabel bebas (Semangat kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan pegawai) yang paling berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja. Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian diatas adalah menunjukkan nilai variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Semangat kerja (X_1) sebesar 6,490, Pelatihan kerja (X_2) sebesar 31,264 dan Penempatan pegawai (X_3) sebesar -1,230, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Pelatihan kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 31,264 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan variabel Pelatihan kerja berpengaruh

dominan terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 26 hasil dari analisis pengaruh Semangat kerja (X_1), Pelatihan kerja (X_2), Penempatan pegawai (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R^2 square menunjukkan nilai sebesar 0,993, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Semangat kerja, Pelatihan kerja, dan Penempatan pegawai) mempunyai kontribusi sebesar 99,3 satuan terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) dengan berpengaruh kuat, dan sisanya sebesar 0,7 satuan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja ASN di BKPSDM Kabupaten Situbondo adalah diterima. Dan hipotesis (H_2) yang menyatakan variabel Pelatihan kerja berpengaruh secara dominan

terhadap Kepuasan kerja ASN di BKPSDM Kabupaten Situbondo dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai di BKPSDM Kabupaten Situbondo akan meningkatkan Kepuasannya apabila pegawai mendapat Semangat kerja yang baik di instansi mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja ASN di BKPSDM Kabupaten Situbondo adalah diterima. Dan hipotesis (H_2) yang menyatakan variabel Pelatihan kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kepuasan kerja ASN di BKPSDM Kabupaten Situbondo dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai di BKPSDM Kabupaten Situbondo akan meningkatkan Kepuasannya apabila pegawai mendapat Pelatihan kerja yang baik di instansi mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Penempatan pegawai negative tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Penempatan

pegawai terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo adalah ditolak. Sedangkan hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja ASN di BKPSDM Kabupaten Situbondo adalah ditolak.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Semangat kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 6,490. Sementara itu nilai pada ttabel distribusi 5% sebesar 2,034, maka thitung $6,490 >$ ttabel 2,034 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan t $0,000 < 0,05$ artinya variabel Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo. Variabel Pelatihan kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 31,264. Sementara itu nilai pada ttabel distribusi 5% sebesar 2,034, maka thitung $31,264 <$ ttabel 2,034 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan t $0,000 < 0,5$ artinya variabel Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo. Variabel Penempatan pegawai (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar -1,230. Sementara itu nilai pada ttabel distribusi 5% sebesar 2,034, maka thitung $-1,230 <$ ttabel 2,034 berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel

Penempatan pegawai tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,227 > 0,05$ artinya variabel Penempatan pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil uji statistik secara simultan atau uji F diketahui pengaruh variabel Semangat kerja (X1) Pelatihan kerja (X2) dan Penempatan pegawai (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y) pada BKPSDM Situbondo. Karena menunjukkan nilai Fhitung $1537,671 >$ Ftabel 2,89 dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel Semangat kerja, Pelatihan kerja, dan Penempatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel Semangat kerja (X1) sebesar 6,490, Pelatihan kerja (X2) sebesar 31,264 dan Penempatan pegawai (X3) sebesar -1,230, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Pelatihan kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 31,264 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan variabel Pelatihan kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas penulis dapat memberikan beberapa saran, diantaranya disarankan bagi akademik untuk terpeliharanya suasana akademik yang sehat dan berkualitas, maka perlu dikembangkan pelayanannya terhadap mahasiswa dan demi kelancaran suatu penelitian. Selain itu, peran dosen dapat lebih memotivasi mahasiswa untuk berprestasi dengan baik dalam bidang akademik maupun non akademik sebagai wujud keperdulianya terhadap eksistensi mahasiswanya.

Disarankan bagi peneliti agar lebih teliti dalam mengerjakan tugas penelitian guna mencapai suatu pekerjaan yang maksimal, peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini terdapat banyak kekurangan dan disarankan bagi peneliti selanjutnya lebih baik dalam mengerjakan suatu penelitian dari yang sekarang.

Daftar Pustaka

Ardana, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Arikunto, S. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.

Bohlarander. 2010. Human Resource Management 15th ed. South Western: Cengage learning.

Darmawan. 2013. Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi. Penerbit: Pena Semesta, Surabaya.

Hasibuan, H, M, S.P. 2014. Manejemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moekijat. 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.

Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins S.P. 2010. Perilaku Organisasi, Jilid 1 dan 2, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sinamora. 2011. Mnajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenamedia Group, Jakarta.

Tjutjut, Y dan Suwanto. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Riska Ayu Pramesthi

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

unars.ac.id

Internet Source

14%

2

core.ac.uk

Internet Source

2%

3

Submitted to unars

Student Paper

1%

4

Submitted to Universitas Pendidikan
Indonesia

Student Paper

<1%

5

Andaru Setiawan Avicenna, Retno Endah
Supeni, Achmad Hasan Hafidzi. "Promosi,
Harga, dan Kualitas Pelayanan terhadap
Keputusan Pembelian Konsumen",
BUDGETING : Journal of Business,
Management and Accounting, 2022

Publication

<1%

6

adoc.pub

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On