

**PENGARUH KEAHLIAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA KOTA GUNUNG SITOLI**

Asali Lase

Dosen IKIP Gunung Sitoli
Email: Asalilase2016@gmail.com

RINGKASAN - Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja pada Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 dan seluruhnya digunakan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir. Indikator pengembangan karir terdiri dari keahlian (X_1), pendidikan (X_2), serta pengalaman kerja (X_3). Variabel terikat adalah semangat kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa keahlian mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Secara simultan keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Kata kunci : *keahlian, pendidikan, pengalaman kerja dan semangat kerja*

PENDAHULUAN

Kegiatan registrasi (pencatatan), pengolahan, komunikasi dan informasi dilakukan di kantor. Kegiatan registrasi memiliki tujuan untuk memberikan informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan terhadap pengguna informasi secara optimal. Segala kegiatan tersebut bermuara pada pencapaian tujuan yang tentunya tidak terlepas dari dukungan pegawai pada instansi tersebut.

Pegawai yang bekerja di kantor Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli, memiliki peran yang cukup sentral dalam menjalankan organisasi. Pengelolaan sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi secara baik akan membuat kualitas kerja yang semakin dinamis dan semakin tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan membuat organisasi menjadi semakin maju, sedangkan pegawai yang malas bekerja akan membuat organisasi menjadi rugi. Tanpa dukungan pegawai yang kompeten maka sebuah organisasi akan mengalami kemunduran. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan menjaga pegawai agar tetap bekerja dengan

semangat, karena kelangsungan hidup organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya.

Semangat kerja merupakan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap kemauannya secara sukarela untuk bekerja sama dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Semangat kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang orang untuk bekerja sama dengan baik, dalam mencapai tujuan bersama. Pegawai yang tidak memiliki semangat kerja akan berakibat pada kerugian dalam perusahaan atau organisasinya. Salah satu upaya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu dengan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir pegawai merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual maupun moral, sehingga dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

Pegawai dalam suatu organisasi harus menumbuhkan karir dalam dirinya, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kemauan kerja pegawai tersebut untuk bekerja. Pada umumnya pengembangan karir dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai yang dapat dilakukan dengan penyesuaian jabatan dan mutasi antara personal dalam suatu organisasi.

Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli yang merupakan perangkat yang mempunyai tugas membantu pejabat pembina dalam rangka kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil Kota Gunung Sitoli. Untuk pembinaan terhadap pegawai, Badan Kepegawaian Negara Kota Medan telah melakukan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir pegawai yang dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan karir melalui pengiriman pegawai tersebut ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dari instansi lain. Adanya perlakuan tersebut membuat timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan semangat kerja. Peningkatan semangat kerja menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan, dimana dengan meningkatnya kemampuan diharapkan pegawai dapat menyelesaikan dan mengatasi masalah-masalah dalam organisasi.

Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan pengembangan karir pegawai, yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang terbatas, dengan posisi atau jabatan yang lebih tinggi meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun, tetapi masih memiliki pengetahuan yang minim, sehingga banyak atasan yang meminta pekerjaannya diselesaikan pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya serta adanya disorientasi dalam mengikuti program pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli”**

KAJIAN TEORI

1. Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2013:121), karir merupakan pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang pegawai. Pengembangan para pegawai secara individual dalam jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Daniel C. Feldman dan Hugh J. Arnold (dalam Moekijat, 2015: 4-5) bahwa istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Istilah karir tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal, naik dalam suatu organisasi. Istilah karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan dalam suatu mata pencaharian atau dalam suatu organisasi. Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karir individu secara sepihak.

Widjaja (2016 : 93) menyatakan bahwa untuk memahami arti karir dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan pertama dengan memandang karir sebagai pemilikan dan organisasi. Pendekatan kedua memandang karir sebagai kualitas individual. Setelah setiap individu mengakumulasi serangkaian jabatan, posisi, dan pengalaman tertentu pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi karir seseorang adalah: keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai

sumber karir, peran pegawai itu sendiri.

Menurut Hasibuan, (2016:54) bahwa beberapa indikator dalam pengembangan karir meliputi:

- a. Keahlian
- b. Pendidikan
- c. Pengalaman Kerja

2. Semangat Kerja

Dalam organisasi semangat organisasi sering kali kurang diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Padahal sebenarnya semangat sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang berakibat pada keberlangsungan perusahaan (Siswanto, 2013: 45).

Menurut Maier (2014:165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

- a. Job Security.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*Opportunities for advancement*).
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan.
- d. Kepemimpinan yang baik.
- e. Kompensasi, gaji, imbalan.

3. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Pegawai

Pengembangan karir pegawai dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai. Adanya pengembangan karir pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang semakin tinggi, sehingga produktivitas kerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya pengembangan karir yang kurang membuat semangat kerja rendah dan produktivitas kerja semakin menurun. Pengembangan karir pegawai sangat penting karena mendorong pegawai berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2016:125).

Adanya pengembangan karir yang baik dapat membuat semangat kerja yang semakin tinggi dalam diri pegawai. Semangat kerja dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja, kerjasama, tanggung jawab dan produktivitas kerja dari pegawai (Manullang, 2015:85).

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2016:108) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tidak termasuk Kepala Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh karena semua populasi yang berjumlah 110 orang digunakan sebagai sampel. Variabel bebas yaitu pengembangan karir yang terdiri dari keahlian (X_1), pendidikan (X_2), serta pengalaman kerja (X_3). Variabel terikat yaitu semangat kerja.

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk umum regresi berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Semangat kerja

β_0 = Bilangan konstanta

β_1 = Koefisien regresi keahlian (X_1)

β_2 = Koefisien regresi pendidikan (X_2)

β_3 = Koefisien regresi pengalaman kerja (X_3)

X_1 = Keahlian

X_2 = Pendidikan

X_3 = Pengalaman kerja

ε = standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis data penelitian dilakukan dengan uji regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap semangat kerja pegawai seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.652	4.763		3.076	.003
	Keahlian	.772	.161	.322	4.798	.000
	Pendidikan	.974	.152	.418	6.405	.000
	Pengalaman_Kerja	.635	.152	.270	4.167	.000

a Dependent Variable: Semangat_Kerja

Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,652 + 0,772 X_1 + 0,974 X_2 + 0,635 X_3$$

Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial di atas diketahui bahwa pengaruh pendidikan lebih besar dibandingkan keahlian dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja, oleh karena itu untuk menguji kebenarannya digunakan uji hipotesis parsial atau uji-t. Dari hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa :

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan dengan dua cara, yaitu

- Keahlian berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} (4,798) > t_{tabel} (1,282)$.
- Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} (6,405) > t_{tabel} (1,282)$.
- Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} (4,167) > t_{tabel} (1,282)$.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir (keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dimana faktor pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja dibandingkan dengan keahlian dan pengalaman kerja.

Untuk mengetahui pengaruh simultan keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja dilakukan dengan uji F seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171.058	3	390.353	40.027	.000(a)
	Residual	1287.288	106	9.752		
	Total	2458.346	109			

a Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Pendidikan, Keahlian

b Dependent Variable: Semangat_Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui F_{hitung} sebesar $40,027 > F_{tabel}$ 2,65, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja) secara serempak signifikan (nyata) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

Untuk mengetahui sumbangan variabel terikat (semangat kerja) dan keeratan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis dilakukan dengan uji koefisien determinasi seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690(a)	.476	.464	3.12285

a Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Pendidikan, Keahlian

b Dependent Variable: Semangat_Kerja

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,464, hal ini berarti pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan keahlian terhadap semangat kerja sebesar 46,40 %. Jadi sumbangan faktor keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja secara serempak terhadap naik turunnya semangat kerja bervariasi antara 46,40 % sampai dengan 47,60 %, sedangkan sisanya sebesar 53,60 % sampai dengan 52,40 % merupakan sumbangan dari faktor-faktor lain di luar faktor keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan nilai Multiple

R sebesar 0,690 yang menjelaskan bahwa hubungan antara pengembangan karir (keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja) secara serempak dengan semangat kerja naik dan searah, artinya apabila faktor keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja serempak naik, maka semangat kerja akan meningkat.

SIMPULAN

1. Keahlian berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli.
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli.
4. Secara simultan keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maier. 2014. *Industrial Psychology*. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Manullang, M. 2015. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2015. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Industri Manufaktur*. Makalah Ilmiah Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Widjaja, A.W. 2016. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengembangan*. Jakarta: Rajawali.
- Wursanto, I.G. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.