

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI DALEM KAHYANGAN DUKUH KEROBOKAN BADUNG

Ni Putu Mia Yuli Arini¹⁾, I Wayan Sujana²⁾, Ni Nyoman Ari Novarini³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: miayuliarini74@gmail.com

Abstrak

Semangat kerja karyawan menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya peluang untuk maju di dalam perusahaan agar karyawan merasa bangga atas profesinya dan bersemangat dalam bekerja. Beberapa faktor yang mendorong semangat kerja karyawan dilihat dari pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh. Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,037, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,024.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Karyawan

Abstract

Employee morale concerns needs outside of work such as income, a sense of security and a higher position in society, decisions about work such as opportunities to advance in the company so that employees feel proud of their profession and are passionate about work. Several factors that encourage employee morale are seen from training and work motivation. This study aims to determine: (1) the effect of training on employee morale at the Dalem Kahyangan Dukuh Cooperative, (2) the effect of work motivation on employee morale at the Dalem Kahyangan Dukuh Cooperative. The sample in this study were 30 employees of the Dalem Kahyangan Dukuh Cooperative. Determination of the sample using the census method. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of the analysis, this study shows that the training variable has a positive and significant effect on the employee morale variable with a significance value of 0.037, and the work motivation variable has a positive and significant effect on the employee morale variable with a significance value of 0.024.

Keywords: Training, Work Motivation, and Employee Morale

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semangat kerja karyawan menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya peluang untuk maju di dalam perusahaan agar karyawan merasa bangga atas profesinya dan bersemangat dalam bekerja (Tohardi, 2014:428). Martana (2016) menyatakan semangat kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan akan mudah menyerah pada saat mengalami kesulitan, namun sebaliknya jika karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka akan berusaha mengatasi kesulitan yang dihadapi berkenaan dengan tugas/pekerjaanya.

Sudarmayanti (2013:97) menyatakan semangat kerja yang dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja, sehingga dapat diambil tindakan-tindakan untuk pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja maka diperlukan peningkatan kemampuan dan pengetahuan teori dan praktek karyawan pelatihan dan motivasi kerja.

Berdasarkan wawancara kepala Pimpinan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh dimana terdapat fenomena adanya penurunan semangat kerja pada koperasi karena tingkat absensi yang cenderung tergolong tinggi. Dimana dalam tahun 2019

dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi tinggi, dalam persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3.08%. Menurut Edwin B.Flippo (2012:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh tergolong tinggi, hal ini menjadi turunnya semangat kerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan.

Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya. Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berupaya mengembangkan intelektual dan kepribadian karyawan.

Fenomena yang terjadi dalam Pelatihan yaitu dari hasil observasi dan wawancara ditemukan permasalahan pada pelatihan penataan dana perlindungan bersama (asuransi untuk para anggota) hanya diberikan untuk 4 orang dari 30 orang karyawan. Padahal Pelatihan ini sangat penting, seharusnya diikuti oleh seluruh karyawan agar karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh dapat memahami asuransi untuk para anggota. Dimana tujuan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh adalah untuk mensejahterakan para anggotanya.

Pemberian Motivasi Kerja sebagai salah satu bentuk dorongan agar karyawan

bersemangat untuk melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang ditetapkan (Ardani, 2018). Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada peningkatan semangat kerja karyawan (Martoyo, 2015:165).

Menurut Tohardi (2014:137) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasibuan (2013:86) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya motivasi kerja, motivasi langsung, yaitu motivasi yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Handoko 2016 :92). Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh telah memberikan motivasi finansial berupa gaji, upah, dan bonus dan motivasi non finansial berupa Lingkungan kerja, Pendidikan dan pelatihan, Jaminan sosial, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi suatu koperasi dapat berpengaruh tidaknya hanya terhadap sektor finansial tetapi juga terhadap semangat kerja karyawan. Terwujudnya semangat kerja karyawan hal ini berarti karyawan dalam melakukan pekerjaan secara giat, dan hasil kerja karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh telah mengadakan pelatihan, karena tanpa adanya pendukung pelatihan maka karyawan dalam melaksanakan tugas akan mengalami hambatan baik pekerjaan yang menyangkut teori maupun praktek. Adanya pelatihan karyawan akan mempengaruhi

kemampuan kerja. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya.

Fenomena yang terjadi dalam Motivasi kerja yaitu Motivasi Kerja karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan penghargaan yang diharapkan untuk mendorong semangat kerjanya belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan. Karyawan kurang merasa cinta dan rasa memiliki koperasi karena manajemen koperasi tidak pernah memperhatikan rasa aman karyawan dalam bekerja dan sering keluar masuk karyawan, hal ini akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Karyawan yang tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi pelatihan dan motivasi karyawannya, karena dengan begitu, semangat kerja karyawan pasti bisa lebih ditingkatkan lagi. Untuk itu pimpinan perusahaan dan manajemen harus memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin, dalam hal ini adalah para karyawan.

Adanya permasalahan yang terdapat pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh tersebut diatas menjadi alasan peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung”. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem

Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal Setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan tujuan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Debora (2016) menyatakan tingkat pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, semakin sering pelaksanaan program pelatihan, maka semakin baik semangat kerja karyawan. Indrawati Nitta (2017) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan, karena jika pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Martana (2016) menunjukan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena semakin sering karyawan mendapat pelatihan maka dapat menambah kemampuan kerja karyawan. Adanya kemampuan kerja karyawan yang meningkat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan dari

penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Ardani (2018) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, apabila perhatian dan hubungan baik dari manajemen perusahaan terhadap kebutuhan, lingkungan dan penghargaan sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya, berusaha mengembangkan diri serta menimbulkan Semangat Kerja Karyawan. Sukmana (2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena motivasi kerja sangat penting dilaksanakan dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendorong karyawan agar semangat kerja meningkat.

Parwata (2017) menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Karena kemampuan kerja karyawan dalam pemberian penghargaan secara adil sehingga karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab pada koperasi sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2017).

Pelatihan merupakan salah satu instrument yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Siagian, 2012:163). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2015).

Pelatihan dalam penelitian ini adalah respon karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh terhadap sifat karakter, atau kegiatan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja dengan lancar, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Adapun indikator yang mempengaruhi pelatihan Menurut Mangkunegara (2016 :47) antara lain:

- a) Instruktur
- b) Peserta
- c) Materi
- d) Metode
- e) Tujuan
- f) Sasaran

2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Tohardi (2014:137) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh untuk mendorong karyawannya yang dapat mengarahkan kepada sebuah tujuan atau dorongan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Sudarmayanti (2013:73) Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan rasa memiliki
- d) Kebutuhan penghargaan
- e) Kebutuhan pengembangan diri

3. Semangat Kerja Karyawan (Y)

Menurut Tohardi (2014:128) menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat

kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Menurut Manullang (2013:215) Semangat kerja keadaan yang terlihat bila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Menurut Handoko (2016:89) Semangat kerja adalah keadaan yang menyangkut hasil kerja dan rasa aman dalam melaksanakan tugas dan kepuasan pribadi serta rasa bangga atas profesinya.

Semangat Kerja Karyawan dalam penelitian ini adalah sikap mental karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh baik secara individu maupun secara kelompok atau setiap bagian yang menunjukkan kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Anwar (2014:194) Adapun indikator yang mengukur semangat kerja karyawan yaitu:

- a) Absensi
- b) Kerjasama
- c) Kepuasan kerja
- d) Gairah kerja
- e) Disiplin

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019 : 135). Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019 :136) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%.

Berdasarkan data yang didapat, karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh berjumlah 30 orang kurang dari 100, maka diambil seluruhnya, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Maka metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus.

3.3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *independen* dengan variabel terikat *dependen* (pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap semangat kerja karyawan). Persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2014 :215) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1P_1 + b_2M_2$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

A = Nilai Konstanta

P1 = Variabel Pelatihan

M2 = Variabel Motivasi

b1 = Koefisien regresi variabel Pelatihan

b2 = Koefisien regresi variabel Motivasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda, maka diperoleh dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1P_1 + b_2M_2$$

$$Y = 0.451 + 0.483P_1 + 0.458M_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $\alpha = 0.451$ berarti jika pelatihan dan motivasi tetap, maka semangat kerja karyawan sebesar 0.451.
2. $b_1 = 0.483$ artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan asumsi motivasi tetap.
3. $b_2 = 0.458$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan asumsi pelatihan tetap.

2. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0.767, nilai 0.767 memiliki arti 76.7 persen varian semangat kerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 23.3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dapat di jelaskan bahwa Uji Anova atau *F-test* menghasilkan $F_{statistic}$ sebesar 48.685 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa

pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan variabel independent Pelatihan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) secara individu berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), maka dapat dijelaskan satu persatu pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bahwa:

- 1) Pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan .Nilai sig variabel pelatihan (X_1) = $0.037 < \alpha (0.05)$ artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Nilai sig variabel motivasi kerja (X_2) = $0.024 < \alpha (0.05)$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Pembahasan didalam penelitian ini menggunakan dua variabel *independen* yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja dan satu variabel *dependen* yaitu Semangat Kerja Karyawan.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung. Dilihat dari hasil uji t pelatihan (X_1) = $0.037 < \alpha (0.05)$ Berarti hipotesis 1 diterima. Semangat kerja merupakan sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama

agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja juga menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

Pelatihan merupakan suatu kebutuhan dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjadikan karyawan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang kerjanya, berfungsi sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman serta kariernya. Pelatihan juga bermaksud untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu serta mengembangkan sikap, tingkah laku dan juga pengetahuan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Debora (2016), Nitta (2017) dan Martana (2016) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung. Dilihat dari hasil uji t motivasi (X_2) = $0.024 < \alpha$ (0.05) Berarti hipotesis 2 diterima. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Pemberian motivasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan

berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardani (2018), Parwata (2017) dan Sukmana (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t statistik $0,037 < 0,050$.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t statistik $0,024 < 0,050$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel pelatihan, motivasi dan semangat kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini terbatas pada karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang

akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

5.3 Saran

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

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pelatihan diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “adalah Meningkatkan pelatih berorientasi pada peningkatan skill” dengan nilai rata-rata 3.73, saran yang diberikan adalah kepada pelatih pada saat memberikan pelatihan kepada karyawan agar lebih berorientasi kepada peningkatkan kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap motivasi diketahui indikator yang memiliki nilai terendah adalah “Kebutuhan karyawan terpenuhi dari perusahaan seperti sandang, pangan dan perumahan karyawan” dengan nilai rata-rata 3.76, saran yang diberikan adalah kepada manajemen koperasi agar berusaha memenuhi kebutuhan karyawan namun tetap berpedoman kepada Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga yang dimiliki oleh koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani Ni Made, (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT Ananda Denpasar *Skripsi* Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Anwar, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Debora, (2016). *Factors Affecting Morale At PT. Unilever Surabaya Branch*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Krista Petra, Vol. 8 No.2 September.
- Edwin B.Felippo, (2012). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Ima, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Handoko T Hani, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung.
- Hamalik, (2017). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Indrawati, Nitta, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Pelni Cabang Samarinda.
- Locke, E.A., & Latnam, G.P. (2016). *A Theory of Goal Setting and Traits Task Performance*.
- Martoyo, (2016). *Manajemen personalia*, cetak pertama ghalia Indonesia Jakarta.
- Martana I Gede, (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada percetakan kresna jaya renon Denpasar skripsi program studi manajemen, fakultas ekonomi universitas mahasaraswati Denpasar.

Manullang, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Parwata I komang, (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada Pt BPR ulatidana rahayu sukawati gianyar skripsi program studi manajemen, fakultas ekonomi universitas mahasaraswati Denpasar.

Siagian sondang, (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, cv mandiri maju bandung.

Sudarmayanti, (2013). *Perilaku organisasi*, penerbit alfabeta bandung.

Sastrohadiwiryo, (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sukmana, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: PT Akebono Brake Astra Indonesia.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Tohardi, (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia* , mandar maju bandung.