

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BIMA

Ari Afriansyah¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: ariafriansyah81000@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the morale of employees at PT. PLN (PERSERO) UP3 BIMA. Where the sample used is 43 permanent employees. The results of the validity test indicate that the career development and work spirit variables are all declared valid because r correlation $>$ r comparison 0.300, the reliability results of the statement instrument on career development variables (X) and work spirit (Y) obtained Cronbach's Alpha Career Development (X) values of 0.906 and Work Morale (Y) of 0.936 and in accordance with existing standards, the Cronbach's Alpha value is $>$ 0.60, which means that all the answer items on the questionnaire are declared reliable. morale value is 19,309. The career development variable regression coefficient is 0.662; This means that if career development has increased by one unit, then the morale will increase or increase by 0.662. The results of the correlation coefficient obtained a simple correlation coefficient value of 0.613, The results of the coefficient of determination obtained a coefficient of determination (R Square) of 0.375 or 37.5 The % level of influence is said to be low, while the remaining 62.5 is influenced by other variables not examined in this study. T-test results (partial) Based on the SPSS output in the t-test table above, the t-count value is 4.963 and the sig value of 0.000 will then be compared with the t-table value of 2.019, it can be concluded that the t-count value is greater than t-table ($4.963 > 2.019$) and the sig value obtained is 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) so H_a is accepted and H_0 is rejected, which means career development has a positive and significant effect on employee morale at PT PLN (PERSERO) UP3 Bima.

Keywords: development, career, morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BIMA. Dimana sampel yang digunakan sejumlah 43 karyawan tetap. Hasil uji validitas menunjukan bahwa terhadap variabel pengembangan karir dan semangat kerja semuanya dinyatakan valid karena r korelasi $>$ r pembandingan 0,300, hasil reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Pengembangan karir (X) dan semangat kerja (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha Pengembangan Karir (X) sebesar 0,906 dan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,936 dan sesuai dengan standar yang ada dibawa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliabel, Hasil regresi linear sederhana Kostanta sebesar 19,309, artinya jika pengembangan karir nilainya 0, maka semangat kerja nilainya sebesar 19,309. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,662; artinya jika pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,662, Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sederhananya yaitu sebesar 0,613, Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,375 atau 37,5% tingkat pengaruh dikatakan rendah, sedangkan sisanya 62,5 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji t (parsial) Berdasarkan output spss pada tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,963 dan nilai sig 0,000 selanjutnya akan di bandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,019, maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,963 > 2,019$) dan nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UP3 Bima.

Kata Kunci: pengembangan, karir, semangat kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aset yang paling penting dalam suatu perusahaan/organisasi, karena merekalah yang menentukan dan mendukung jalannya suatu perusahaan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memperoleh keberhasilan dengan memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja, dari kinerja yang baiklah perusahaan memperoleh jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan (Hamali,2018). Jadi untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan diperlukan upaya dan kerja keras seluruh aspek sumber daya manusia. Karyawan yang tidak berada pada posisi yang tepat dan memiliki frustrasi untuk bertumbuh dan berkembang hanya akan merugikan perusahaan saja karena tidak sesuai dengan yang seharusnya dikerjakan. Cara yang dapat meyakini perusahaan ditunjukkan dengan adanya upaya pengembangan karir karyawan dilihat dari kemampuan terbaik mereka. Oleh karena itu dalam suatu

perusahaan para karyawan mengharapkan suatu kemajuan yang berdasarkan apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Perusahaanlah yang mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada diperusahaan dengan setiap fungsi, peranan dan jabatannya (Hamali, 2018).

Listrik merupakan pendorong kegiatan ekonomi dan peningkatan kualitas kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa listrik adalah salah satu energi yang paling dibutuhkan manusia untuk bertahan hidup. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang menyediakan listrik di Indonesia terus berusaha menyediakan pelayanan terbaik bagi pelanggannya, sehingga menuntut semua elemen yang terlibat di dalamnya untuk terus meningkatkan kinerja atau performa kerjanya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi menjadi keinginan yang ideal bagi perusahaan. Hal ini disebabkan banyaknya perusahaan yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh kegairahan untuk mewujudkan tujuan bersama (Laloan, 2019), Semangat kerja adalah kondisi suatu kelompok yang membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif serta efisien (Purwanto, 2015). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Hasibuan, 2018).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia, perusahaan memiliki satu kewajiban untuk memanfaatkan kemampuan-kemampuan karyawan secara penuh dan memberikan semua karyawan satu kesempatan untuk tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta mengembangkan karir. Program pengembangan karir perlu diperhatikan oleh perusahaan sebagai upaya peningkatan semangat kerja karyawan, karena karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yaitu dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan baik. Permasalahan yang saya temukan pada saat melakukan observasi terkait pengembangan karir, pemimpin lebih fokus pada karyawan dengan pendidikan yang tinggi tanpa melihat kemampuan, dan pemimpin kurang menginformasikan terkait pengembangan karir sedangkan permasalahan terkait semangat kerja, tidak adanya dorongan motivasi dari pimpinan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja, kurangnya kerja sama tim sesama karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang: "Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima".

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Pengembangan karir (X) dan Semangat Kerja (Y).

B. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian ini adalah kuesioner, dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variable akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) UP3 Bima sebanyak 43 orang karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan dengan teknik penentuan sampel yaitu sampling jenuh.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Bima JL. Soekarno-Hatta, Kota Bima.

E. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2) Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti .

3) Angket/ kuisisioner

Angket/kuisisioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan

4) Studi pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku,jurnal,ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang di gunakan yaitu :

1. Uji validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang di ukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N \sum x^2 N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

r_{XY} =Koefisien Korelasi

N =Banyaknya Sampel

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

$\sum XY$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/ keajengan data dalam interval waktu tertentu. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat Nunnally, (1967) dalam Ghozali, (2007:42) "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

3. Regresi linear sederhana.

Bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Korelasi.

Bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Interpretasi Terhadap Kofesien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono

5. Koefisien determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$K d$ = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

6. Uji t (parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji *t*-statistik.

Menurut Sugiyono (2013:250) uji t (parsial) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

*r*² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan dk = *n* - 2, dengan kriteria sebagai berikut:

- H₀ diterima bila *t* hitung < *t* tabel atau -*t* hitung > -*t* tabel

- H₀ ditolak bila *t* hitung > *t* tabel atau -*t* hitung < -*t* tabel

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel .1 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir dan Semangat Kerja

Variabel	No Butir	Koefisien Korelasi	Koefisien Pemanding	Keterangan
Pengembangan karir	X1.1	0,842	0,300	Valid
	X1.2	0,848	0,300	Valid
	X1.3	0,614	0,300	Valid
	X1.4	0,528	0,300	Valid
	X1.5	0,900	0,300	Valid
	X1.6	0,772	0,300	Valid
	X1.7	0,670	0,300	Valid
	X1.8	0,724	0,300	Valid
	X1.9	0,540	0,300	Valid
	X1.10	0,900	0,300	Valid
Semanga kerja	Y1.1	0,595	0,300	Valid
	Y1.2	0,593	0,300	Valid
	Y1.3	0,568	0,300	Valid
	Y1.4	0,778	0,300	Valid
	Y1.5	0,823	0,300	Valid
	Y1.6	0,631	0,300	Valid
	Y1.7	0,568	0,300	Valid
	Y1.8	0,751	0,300	Valid
	Y1.9	0,593	0,300	Valid
	Y1.10	0,656	0,300	Valid
	Y1.11	0,731	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa uji Validitas terhadap variabel pengembangan karir dan semangat kerja semuanya dinyatakan valid karena r korelasi > r pembeding 0,300

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach' Alpha	N of items
Pengembangan Karir	0.906	10
Semangat Kerja	0.936	11

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil uji Reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Pengembangan karir (X) dan semangat kerja (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha Pengembangan Karir (X) sebesar 0,906 dan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,936 dan sesuai dengan standar yang ada dibawa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,309	5,873		3,288	,002
PENGEMBANGAN KARIR	,662	,133	,613	4,963	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Data Diolah 2022

Bedasarkan tabel 3 diatas merupakan hasil dari analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,309 + 0,662X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kostanta sebesar 19,309, artinya jika pengembangan karir nilainya 0, maka semangat kerja nilainya sebesar 19,309.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,662; artinya jika pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,662

4. Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien korelasi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,375	,360	4,216

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sederhananya yaitu sebesar 0,613. Hasil tersebut menjelaskan keeratan hubungan antara pengembangan karir dan semangat kerja. Pengembangan karir terhadap semangat kerja memiliki nilai korelasi 0,613 yang berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan pengembangan karir terhadap semangat kerja memiliki hubungan kuat.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,375	,360	4,216

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Bedasarkan tabel 5 diatas, besarnya kontribusi pengembangan karir terhadap semangat kerja, yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,375 atau 37,5% tingkat pengaruh dikatakan rendah, sedangkan sisanya 62,5 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,309	5,873		3,288	,002
PENGEMBANGAN KARIR	,662	,133	,613	4,963	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Data Diolah 2022

Bedasarkan output spss pada tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,963 dan nilai sig 0,000 selanjutnya akan di bandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,019, maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,963 > 2,019$) dan nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UP3 Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Mulya (2019) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai DPPKB Kota Banjar dan penelitian ini di perkuat oleh irawan (2021) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomarco Prismaatama cabang malang.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan analisis data diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Bima.

Saran

Dari kesimpulan di atas dapat diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan PT PLN (PERSERO) UP3 Bima harus lebih memperhatikan pengembangan karir karywan sehingga karyawan mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian lain yang berhubungan dengan semangat kerja dengan variabel lain selain pengembangan karir. Seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sudiro. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Isyanto. Dkk. (2013). “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Exel Utama Indonesia Karawang”. *Jurnal Manajemen*. April. Vol 10. No 3. 11 halaman.
- Laloan, O. E. (2018). *Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan PT Manado Mitra Mandiri*. Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis, 1–5.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Mulya, Sukomo, K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar)*”. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinabela. Lijan Potlak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim Kerja Yang solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku.
- Wahyu Irawan, Priyono, A. A., & ABS, K. (2021 C.E.). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Malang)*. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 134–142.