

**PENGARUH IKLIM KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN
OLAH RAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD SADAM ANDIKA
NPM : 1905160213
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Agustus 2023, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SADAM ANDIKA
N P M : 1905160213
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

Penguji II



(Willy Yusnandar, S.E., M.Si)

Pembimbing



(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua



Sekretaris



(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA)



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD SADAM ANDIKA
N P M : 1905160213
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PADA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 14 Agustus 2023

Pembimbing Skripsi


DR. Ir. Hj. R. Sabrina, M. Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Muhammad Sadam Andika
N.P.M : 1905160213
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	- Tambahkan simpulan dari setiap gambar, respon, uji validitas dan realibilitas agar sebelum kesimpulan dari tabel agar disebutkan pernyataan valid & realibel - Pada pembahasan, agar ditulis hal yang perlu diteliti sebagai simpulan pengujian variabel	14/8-23 /5	
Bab 5	- Pada subbab 5.1, agar dipelekas hal yang disarankan dgn melihat data tabel masing-masing variabel.		
Bab 4 & 5	- Sifat, diperbaiki, sesuai grafik - dan maju dalam maju ke depan	21/8-23	
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2023

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD SADAM ANDIKA
NPM : 1905160213
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI
DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



MUHAMMAD SADAM ANDIKA

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

**MUHAMMAD SADAM ANDIKA
NPM 1905160213**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : m.sadam.andika29@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. dengan populasi sebanyak 89 orang dan sampel sebanyak 60 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja . Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja . Dan Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK CLIMATE, CAREER DEVELOPMENT
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK SPIRIT IN
YOUTH AND SPORTS SERVICE EMPLOYEES NORTH SUMATRA
PROVINCE**

**MUHAMMAD SADAM ANDIKA
NPM 1905160213**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : m.sadam.andika29@gmail.com

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of work climate on morale. To find out and analyze Career Development on Work Morale. To find out and analyze Organizational Commitment to Work Morale. To find out and analyze the effect of Work Climate, Career Development and Organizational Commitment on Work Morale at Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.. In this study using associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented is in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the objects studied were employees of Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. with a population of 89 people and a sample of 60 people with sampling using saturated sampling. The result of this research is that work climate has a significant effect on morale. Career Development has a significant effect on Work Morale. Organizational Commitment has a significant effect on Work Morale. And Work Climate, Career Development and Organizational Commitment have a significant effect on Work Morale at Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara..

Keywords: Work Climate, Career Development, Organizational Commitment and Work Spirit

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : **“Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Sumatera Utara”**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta **Alm Harsal** dan Ibunda tercinta **Alm Nur Khiah** yang selama hidup memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Terima kasih juga saya ucapkan kepada kakak saya tercinta windy octafiani, jika saya ceritakan betapa baiknya kakak perempuan saya mungkin ceritanya tidak akan ada habisnya.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023

Penulis

Muhammad Sadam Andika
NPM 1905160213

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Semangat Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Semangat Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Semangat Kerja.....	15
2.1.2 Iklim Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Iklim Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Iklim Kerja	18
2.1.2.3 Tujuan Iklim Kerja	19
2.1.2.4 Indikator Iklim Kerja	21
2.1.3 Pengembangan Karir	23
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	23
2.1.3.2 Faktor Faktor Pengembangan Karir	24

2.1.3.3 Jenis Pengembangan Karir	25
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir	27
2.1.4. Komitmen Organisasi	28
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	29
2.1.4.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	30
2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja	35
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja.....	37
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja	38
2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja	39
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODE PENELITIAN	42
3.1. Pendekatan Penelitian	42
3.2 Definisi Oprasional	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Pendidikan	60
4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Umur.....	60
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.1.3.1 Variabel Semangat Kerja.....	62
4.1.3.2 Variabel Iklim Kerja.....	64

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir	66
4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi	68
4.1.4 Uji Asumsi	71
4.1.4.1 Uji Normalitas	71
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas	74
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas	75
4.1.4.4 Uji Autokorelasi	76
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.1.6 Pengujian Hipotesis	79
4.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	79
4.1.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	82
4.1.7 Koefisien Determinasi (R-Square)	83
4.2 Pembahasan	84
4.2.1 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja	84
4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja	85
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja	86
4.2.4 Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen terhadap Semangat Kerja	87
BAB 5 PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
5.3 Keterbatasan Penelitian	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Semangat Kerja	42
Tabel 3.2 Indikator Iklim Kerja	43
Tabel 3.3 Indikator Pengembangan Karir	43
Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.6 Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.2 Umur Responden	57
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	57
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	58
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja.....	59
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Iklim Kerja.....	60
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir	61
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.9 Uji Validitas	64
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	65
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov	69
Tabel 4.12 Uji Multikoleneritas	69
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t)	74
Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	77
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	53
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	54
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.2 Uji Heterokedinitas	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Dalam hal ini faktor manusia (man power) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawannya (M. S. P. Hasibuan, 2019)

Semangat kerja sangat penting bagi dinas, dimana dengan tingginya semangat kerja tentu dapat memotivasi pegawai untuk mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, selain itu dengan semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Bila ditinjau dari pihak organisasi dengan semangat kerja yang tinggi, dinas memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan. Semangat kerja juga mampu mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam dinas. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam dinas sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja dinas. Selain semangat kerja yang tinggi, karyawan juga harus didukung dengan adanya kepuasan dalam bekerja.. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja pegawai harus menjadi perhatian bagi seluruh pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dimasa yang akan datang. (Danim, 2014)

Menurut (Danim, 2014) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

Semangat kerja pegawai adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Iklim Kerja. Iklim Kerja mempunyai peran penting dalam membuat semangat kerja semakin baik. Iklim Kerja mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja pegawai

Menurut (Wirawan, 2015) Iklim Kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim Kerja merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Iklim Kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menciptakan Iklim Kerja yang sehat dalam dinas. Dengan demikian, para pegawai akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Handoko, 2015).

Dalam penelitian (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di dinas agar dinas dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan membangun kinerja yang baik. Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan dinas untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari pegawainya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik.

Selain Iklim Kerja dan pengembangan karir ada juga faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dimana seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi.

Komitmen organisasional adalah variabel yang mempengaruhi semangat kerja. Komitmen organisasional ialah sikap loyal yang membuat karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi, dan komitmen organisasional berkontribusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena komitmen organisasi merupakan sikap yang membuat karyawan melaksanakan pekerjaan secara efektif (Febriani & Supartha, 2019)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. (Robbins & Judge, 2021).

Berdirinya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasar pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No 5 tahun 1974 dengan Peraturan Daerah No 14 Tahun 1997. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara telah sering mengalami pergantian Kepala Dinas dan mulai awal tahun 2023 sampai dengan sekarang dipimpin oleh Bapak H. Baharuddin Siagian, SH. M.Si

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Provinsi Sumatera Utara menemukan fenomena-fenomena masalah dalam dinas ini. Masalah yang ditemukan dalam semangat kerja adalah kurangnya semangat kerja sebagian pegawai terlihat adanya beberapa pegawai yang sering telah hadir, dan sering memperlama jam istirahat serta masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawainya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi mengenai Iklim kerja adalah masih kurangnya kekompakan sesama pegawai dalam melaksanakan kegiatan sehari hari, dengan terbuktinya masih ada nya sesama pegawai yang saling tidak acuh satu sama lain, sehingga membuat kenyamanan bekerja tidak tercapai dan membuat target yang diinginkan Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Fenomena dalam Pengembangan karir yakni dinas pemuda dan olahraga masih terdapat pengembangan karir yang masih kurang baik, seperti ada beberapa

pegawai yang sudah lama bekerja tidak diberikan pengembangan karir atau kenaikan jabatan dan informasi tentang pengembangan karir kurang jelas. Hal ini akan menyebabkan pegawai akan merasa tidak aman, merasa diperlakukan secara tidak jujur, pegawai juga merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan dinas. Selanjutnya pegawai akan merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan kepala dinas, sehingga pada akhirnya akan berdampak negative pada efektivitas dan efisiensi dinas pemuda olah raga provinsi sumatera utara sendiri.

Selain itu fenomena terkait dengan komitmen organisasi di temukan yakni adanya suasana atau hubungan perkerjaan yang kurang baik di akibatkan dari miss communication antara pegawai, sehingga pegawai melakukan perkerjaan pun secara egois dalam kata lain pegawai melakukan perkerjaan secara individu merasa tidak memiliki tim dalam berkerja, dan kurangnya support yang mendukung dalam hal fasilitas yang tidak memadai untuk pegawai, sehingga hal ini membuat dampak yang tidak baik bagi dinas. Disamping itu terlihat beberapa pegawai kurang mempunyai perhatian dan kemauan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya semangat kerja sebagian pegawai terlihat adanya beberapa pegawai yang sering telah hadir, dan sering memperlama jam istirahat serta masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawainya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan
2. Iklim Kerja masih kurang baik karena ada pegawai yang saling tidak acuh satu sama lain.
3. Pengembangan karir masih kurang baik dimana kenaikan jabatan yang diberikan tidak sebanding dengan masa kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dan informasi tentang pengembangan karir kurang jelas.
4. Komitmen organisasi masih kurang dimana suasana atau hubungan pekerjaan yang kurang baik di akibatkan dari miss communication antara pegawai, dan pegawai kurang memperhatikan pentingnya pencapaian tujuan Dinas Pemuda Olah Raga Provinsi Sumatera Utara

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel iklim kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh iklim kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan pengaruh iklim kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja .
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh iklim kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja .

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Dinas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh iklim kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut (Handoko, 2015) semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya.

Menurut (Daulay et al., 2017) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya

dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut (Agustini, 2017) menyatakan semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerja sama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Menurut (Busro, 2018) semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Malik, 2016) semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

2.1.1.2 Faktor Faktor Semangat Kerja

Menurut (Daulay et al., 2017) faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor semangat kerja yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan semangat kerja karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat memberikan semangat kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memberikan semangat kerja untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja, semangat kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

- e. Hubungan yang harmoni, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memberikan semangat kerja karyawan.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan menurut (Agustini, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggan pekerja atau pekerjaanya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Semangat Kerja

Menurut (Tohardi, 2016) ada beberapa manfaat semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.

3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2019) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

2.1.1.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut (Daulay et al., 2017) adapun indikator semangat kerja yaitu :

1. Turunnya/rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas.

Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja

3. Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik.

5. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

6. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam dan sebagainya.

Sedangkan menurut (As'ad, 2018) ada juga mengatakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kedisiplinan kerja,

Yaitu usaha untuk mematuhi peraturan yang dikeluarkan organisasi untuk dilaksanakan oleh pegawai.

2. Ketelitian kerja

Yaitu sejauh mana pegawai mempunyai rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja menjadi sangat rendah.

3. Kegairahan kerja

Yaitu adanya keinginan yang tinggi dari pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Kerajinan kerja

Yaitu pegawai dalam mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

2.1.2. Iklim Kerja

2.1.2.1 Pengertian Iklim Kerja

Iklim Kerja yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim Kerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Iklim Kerja (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian iklim kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Simamora, 2017) bahwa Iklim Kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim Kerja mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM

yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki Iklim Kerja yang berbeda dengan keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim kerja mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap perusahaan akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut (Susilo et al., 2023).

Menurut (Nasution et al., 2022) iklim kerja merupakan lingkungan internal ataupun psikologi organisasi, serta dimana karakteristik ataupun aspek iklim organisasi mampu berpengaruh terhadap motivasi anggota organisasi melalui perilaku dengan cara tertentu

Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Sedangkan menurut (Suharsaputra, 2013) menyatakan bahwa Iklim Kerja merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan Iklim Kerja lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing- masing organisasi.

Iklm Kerja juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan dia atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklm Kerja adalah suatu persepsi dari seseorang atau karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan.

2.1.2.2 Karakteristik Iklm Kerja

Menurut (Wirawan, 2013) menyatakan ada beberapa karakteristik yaitu:

1. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

2. Standar-standar.

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar standar yang tinggi artinya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya di legitimasi oleh anggota oraganisasi lainnya. Persepsi anggota tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri.

4. Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim Kerja menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik, penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam tugas.

6. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal, jika level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.1.2.3. Faktor Faktor Iklim Kerja

Menurut (Stringer, 2013) menyatakan bahwa ada lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi.

1. Lingkungan eksternal.

Lingkungan eksternal mempengaruhi keenam dimensi Iklim Kerja, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga

dimensi; struktur, tanggung jawab dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya; standar, dukungan dan komitmen lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu Iklim Kerja. Lingkungan eksternal yang dimaksud disini antara lain adalah kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri, level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa ada persaingan dalam suatu industri dan ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik.

2. Strategi organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.

3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap Iklim Kerja. Pengaturan organisasi tersebut antara lain adalah hubungan desain formal organisasi dan hubungan pelaporan, deskripsi pekerjaan, penentu tujuan, sistem pengukuran kinerja, sistem evaluasi, sistem imbalan, sistem pelatihan dan pengembangan, kebijakan dan prosedur baru, sistem manajemen karir, sistem manajemen SDM, rapat formal dan pengaturan organisasi formal atau informal.

4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap Iklim Kerjanya.

5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi Iklim Kerja yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Sedangkan menurut Menurut (Handoko, 2016) menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja, yaitu :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku karyawan menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak Iklim Kerja. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan Iklim Kerja tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau karyawan menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja karyawan, ruang tamu dan lain-lain.

2.1.2.3. Indikator Iklim Kerja

Menurut (Wirawan, 2013) ada beberapa indikator Iklim Kerja yaitu :

1. Kebijakan dan peraturan organisasi.

Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Tingkat efektivitas komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu organisasi dapat menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi.

3. Tingkat Hubungan antara Karyawan.

Hubungan antar karyawan ini menyangkut pandangan karyawan tentang apa yang dipandang sebagai cara yang benar bagi karyawan untuk saling berhubungan, untuk mendistribusikan kekuasaan atau cinta.

4. Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan sangat penting artinya dalam menciptakan Iklim Kerja. Iklim Kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut (Hasibuan, 2016) indikator iklim kerja adalah

1. Lingkungan pekerjaan
2. Keamanan
3. Hubungan sesama anggota organisasi
4. Kepemimpinan dalam organisasi.

2.1.3. Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi

akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan

Menurut (Handoko, 2015) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Menurut (Saksono & Sunyoto, 2022) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan karir akan menciptakan beneficial mutualis, yakni suatu kondisi dimana perusahaan dan karyawan mendapatkan keuntungan dari berkembangnya potensi karyawan karena pengembangan karir yang didapat oleh karyawan (Bahagia & Putri, 2021).

Menurut (Jufrizen, 2015) Pengembangan karir yang dimiliki dari masing-masing karyawan, akan menimbulkan kepuasan kerja di diri karyawan tersebut terhadap hasil kerjanya, sehingga pekerja yang berkompeten akan mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang diberikan padanya dan timbul kepuasan kerja setelah mereka mengetahui hasil kerjanya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut (Mangkunegara, 2017) Tujuan pengembangan karier yang adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawaai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karier akan memperkuat hubuungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebihg bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .

10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang.

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut (Sabrina, 2021) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut

:

1. Manfaat Bagi Dinas

- a. Kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas meningkat
- b. Terdapat jaminan ketersediaan tenaga ahli
- c. Meningkatkan motivasi pegawai
- d. Memastikan kaderisasi berjalan dengan baik

2. Manfaat Bagi Pegawai
 - a. Peningkatan rasa tanggung jawab
 - b. Pemanfaatan potensi seseorang secara maksimal
 - c. Peningkatan otonomi
 - d. Tantangan pekerjaan yang memotivasi bertambah
3. Manfaat Secara umum
 - a. Perkembangan prestasi kerja pegawai.
 - b. Meningkatkan loyalitas pegawai melalui mencegah pegawai berhenti atau pindah kerja
 - c. Sebagai wahana motivasi pegawai dalam pengembangan bakat dan keterampilan
 - d. Promosi yang subyektif berkurang
 - e. Kepastian masa depan
 - f. Upaya dukungan terhadap organisasi memiliki pegawai yang terampil dan gesit menjalankan pekerjaan.

2.1.3.4 Tahapan Pengembangan Karir

Menurut (Dessler, 2015) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu:

1. Tahap pertumbuhan.

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

2. Tahap penjelajahan.

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

3. Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

a. Subtahap percobaan Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun.

Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.

b. Subtahap pemantapan Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.

c. Subtahap krisis pertengahan akhir Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi.

4. Tahap pemeliharaan.

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5. Tahap kemerosotan.

Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut (Moenir, 2016) pengembangan karier pegawai baik dapat melalui empat cara, yaitu :

1. Melalui pendidikan
2. Melalui promosi
3. Melalui perpindahan pegawai atau mutasi
4. Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

2.1.3.4 Faktor Faktor Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2020) faktor yang mempengaruhi pengembangankarir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau

sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

Menurut (Arianty et al., 2016) ada beberapa manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Meningkatnya kemampuan pegawai

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat. Dengan demikian, suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas dengan kebutuhannya.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2020) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut

mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat

tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Menurut (Handoko, 2015) indikator pengembangan karir adalah

1. Prestasi kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan organisasional
4. Mentor dan sponsor
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
6. Dukungan manajemen.

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap individu dalam mengerjakan sebuah sesuatu pekerjaan tentu memiliki pandangan yang berbeda dimata perusahaan. Dimana pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan tentu dapat mengetahui seberapa serius pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang mampu menguntungkan pegawai dan perusahaan

Menurut (Bismala et al., 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Muis et al., 2018)

Menurut (Lesmana & Prayogi, 2021) Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya (Adhan et al., 2020).

Menurut (Jufrizen, 2018) komitmen organisasi merupakan peranan anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai

bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Menurut (Muis et al., 2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh

kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama

Sementara menurut (Sopiah, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.

2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka pegawai akan meninggalkannya

4. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara pegawai yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan pegawai yang baru saja bekerja

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).

- b. Kualitas kepemimpinan.
- c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2018) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi

dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. *Affective commitment*

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai.

3. *Normative commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang pegawai bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthans, 2018) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen berkesinambungan.

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.

3. Komitmen terkontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja yg tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yg rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis. Atasan hendaknya dapat mengetahui gejala-gejala turunnya semangat kerja dari tiap pegawai. Dengan mengetahui gejala turunnya semangat kerja maka atasan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah tersebut sedini mungkin.(Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Iklm kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Jufrizen & Noor, 2022). Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja anggota. Jika kekuasaan pemimpin sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi anggota untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja (Jufrizen & Lubis, 2020).

Hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2019), (Nasution et al., 2022) dan (Saputra & Suhada, 2020), menyimpulkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan

tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang (Pratama & Pasaribu, 2020). Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan, jadi artinya bahwa pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam semangat kerja, Karyawan terus berusaha tepat waktu ketempat kerja, mematuhi setiap peraturan yang ada bertanggung jawab penuh dengan setiap pekerjaan (Laloan, 2020).

Hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulya et al., 2019) dan (Idris, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap semangat kerja.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut (Adhan et al., 2020) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting untuk memperkirakan dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan

sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Tufti & Siswadi, 2022)

Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat (Setiawan, 2018)

Hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardya, 2021) dan (Darmawan & Wibawa, 2019) telah menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2.2.4 Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja

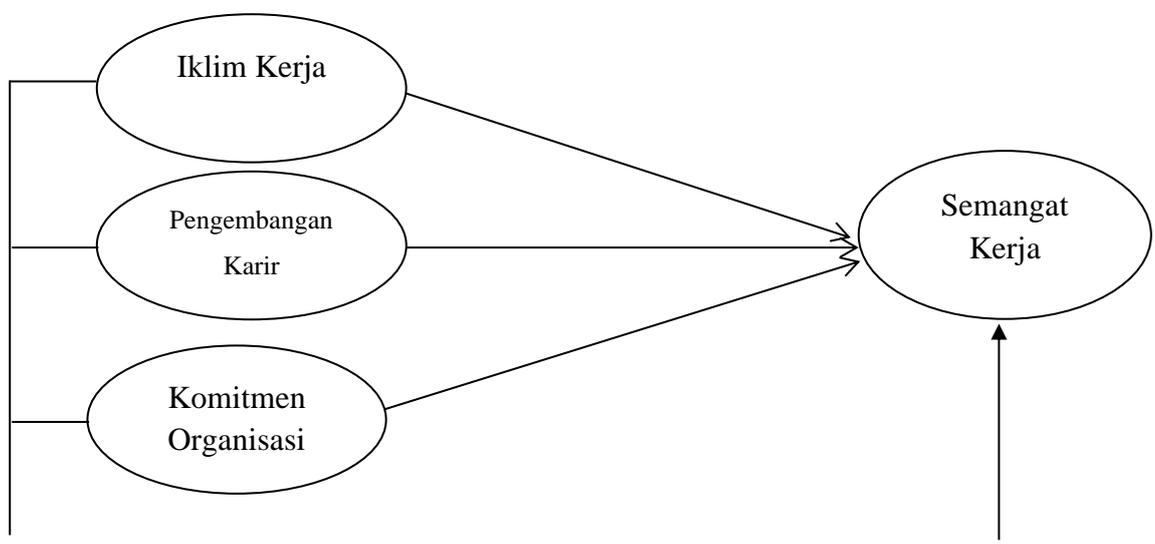
Semangat kerja membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif serta efisien. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat (Laloan, 2020).

Sebuah instansi pemerintahan yang baik harus memiliki iklim organisasi yang baik sehingga para pegawainya betah dalam bekerja, karena iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Hasyim & Pasaribu, 2021). Iklim kerja adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Damanik, 2019). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang

dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Koyongian & Dotulong, 2015).

Komitmen organisasional yaitu komitmen teman sejawat ke atas namun bukan hanya menjadi loyalitas pasif, tetapi untuk berpartisipasi hubungan aktif dengan organisasi. (Adhan et al., 2020)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Pemuda Olah Raga Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pada Dinas Pemuda Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh komitmen organisasiterhadap karyawan pada Dinas Pemuda Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh iklim kerja , pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh secara terhadap semangat kerja pada Dinas Pemuda Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Daulay et al., 2017).

Tabel 3.1.
Indikator Semangat Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kedisiplinan kerja	2
2	Ketelitian kerja	2
3	Kegairahan kerja	2
4	Kerajinan kerja.	2

Sumber : (Daulay et al., 2017)

3.2.2 Variabel Iklim Kerja (X1)

Iklim Kerja mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang (Sedarmayanti, 2018)

Tabel 3.2.
Indikator Iklim Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kebijakan dan peraturan organisasi	2
2	Tingkat efektivitas komunikasi	2
3	Tingkat Hubungan antara Karyawan.	2
4	Tingkat Partisipasi Pimpinan	2

Sumber : (Wirawan, 2013)

3.2.3 Variable pengembangan karir (X2)

Pengembangan karir adalah peningkatanpeningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Saksono & Sunyoto, 2022)

Tabel 3.3. Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	2
2	Keperdulian para atasan langsung	2
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi	2
4	Adanya minat untuk dipromosikan	2
5	Tingkat kepuasan	2

Sumber : Menurut (Siagian, 2020)

3.2.4 Variabel komitmen organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Nawawi, 2013)

Tabel 3.4.

Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Komitmen berkesinambungan	2
2	Komitmen terpadu	2
3	Komitmen terkontrol	2

Sumber : (Luthans, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara , Jl Williem Iskandar No 9 , Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																							
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian	■																							
3	Penyusunan Proposal		■	■																					
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Revisi Proposal										■	■													
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 89 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah Pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Kuesioner / Angket

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil

pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

M, Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Semangat Kerja

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Iklim Kerja

X_2 : Pengembangan Karir

X_3 : Komitmen Organisasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

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

Dimana :

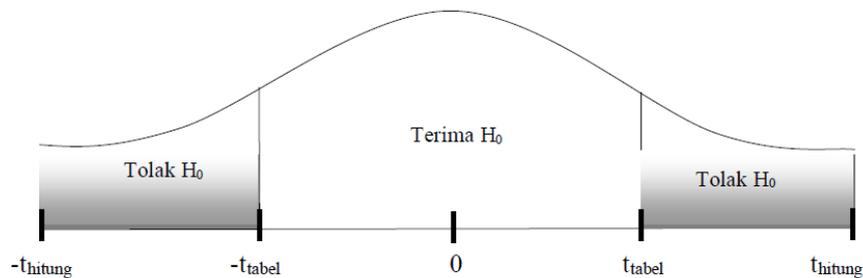
- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

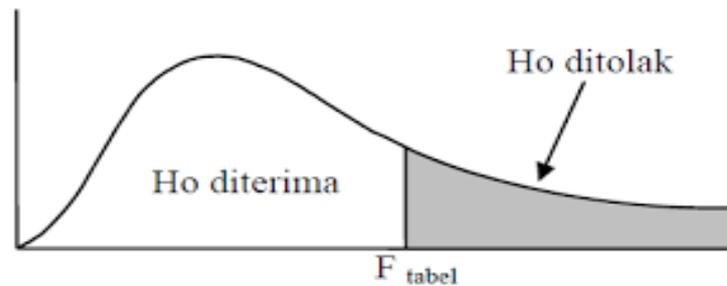
Dimana:

- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
- n = Jumlah Variabel
- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan anantara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (Y), 6 pernyataan untuk Iklim kerja (X1), 6 pernyataan untuk Pengembangan Karir (X2), dan 7 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (X3). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 89 orang pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Akan tetapi kuisioner yang kembali hanya sebanyak 60 orang responden, dimana ada 29 pegawai yang tidak mengembalikan hasil kuisioner. Pada waktu penyebaran kuisioner yang dimulai dari tanggal 24 Juli sampai dengan 4 Agustus 2023 selanjutnya pengolahan dan analisis data menggunakan responden sebanyak 60 orang

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	42	70 %
2	Perempuan	18	30 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (70 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 18 (30%) orang. Bisa di Tarik

kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	19	31,67 %
2	D3	2	3,33 %
3	S1	32	53,33 %
4	S2	7	11,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang tamatan SMA sebanyak 19 orang (31,67%), tamatan D3 sebanyak 2 orang (3,33%), tamatan S1 sebanyak 32 orang (53,33%) dan tamatan S2 sebanyak 7 orang (11,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara .

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	19	31,67 %
2	31 – 40 Tahun	24	40 %
3	41 – 50 Tahun	14	23,33 %
3	51 – 60 Tahun	3	5 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang berumur 18-30 tahun sebanyak 19 orang (31,67%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (40 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (23,33%). berumur

51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.

Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	23	38,33 %
2	11 – 20 Tahun	24	40 %
3	> 20 Tahun	13	21,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang bekerja < 10 tahun sebanyak 13 orang (38,33%), bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 24 orang (40%), dan bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (21,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Pegawai yang lama bekerja 11 sampai 20 tahun pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara .

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Semangat Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Jawaban Semangat Kerja (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46.67	26	43.33	4	6.67	1	1.67	1	1.67	60	100
2	25	41.67	25	41.67	8	13.33	1	1.67	1	1.67	60	100
3	27	45.00	25	41.67	7	11.67	1	1.67	0	0	60	100
4	25	41.67	22	36.67	10	16.67	2	3.33	1	1.67	60	100
5	18	30.00	16	26.67	20	33.33	6	10	0	0	60	100
6	16	26.67	31	51.67	10	16.67	2	3.33	1	1.67	60	100
7	17	28.33	14	23.33	22	36.67	6	10	1	1.67	60	100
8	10	16.67	25	41.67	16	26.67	6	10	3	5	60	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Semangat Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,67% Dan setuju sebanyak 43,33% berarti 90% pegawai selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu.
2. Jawaban responden Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak

41,67% berarti 83,34% pegawai selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

3. Jawaban responden Saya selalu teliti dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,00% dan setuju 41,67% berarti 86,67% pegawai selalu teliti dalam bekerja.
4. Jawaban responden Saya selalu mencermati hasil kerja saya sebelum diserahkan kepada atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,67% dan setuju 36,67% berarti 78,34% pegawai selalu mencermati hasil kerjanya sebelum di serahkan kepada atasan.
5. Jawaban responden Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 33,33%
6. Jawaban responden Saya selalu merasa senang dan menikmati pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,67% dan sangat setuju sebanyak 26,67% berarti 78,34% pegawai selalu merasa senang dan menikmati pekerjaan yang dilakukan.
7. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 36,67%.
8. Jawaban responden Saya selalu merasa bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41,67% dan sangat setuju 16,67% berarti 58,34% pegawai selalu merasa bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.1.3.2 Variabel Iklim kerja(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Iklim kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Iklim kerja (X1)

No	Jawaban Iklim Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	51.67	8	13.33	7	11.67	8	13.3	6	10	60	100
2	24	40.00	18	30.00	8	13.33	5	8.33	5	8.33	60	100
3	26	43.33	12	20.00	6	10.00	3	5	13	21.7	60	100
4	22	36.67	22	36.67	10	16.67	3	5	3	5	60	100
5	20	33.33	16	26.67	15	25.00	4	6.67	5	8.33	60	100
6	29	48.33	17	28.33	7	11.67	1	1.67	6	10	60	100
7	22	36.67	10	16.67	21	35.00	4	6.67	3	5	60	100
8	17	28.33	27	45.00	9	15.00	4	6.67	3	5	60	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Iklim kerja adalah:

1. Jawaban responden Uraian tugas di kantor didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik, sehingga mudah dimengerti, responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51.6%).
2. Jawaban responden Kebijakan dan peraturan di kantor membuat saya merasa nyaman dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40.00%).
3. Jawaban responden Saya merasa Komunikasi di antara rekan kerja terjalin dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43.33%).
4. Jawaban responden Saya merasa dapat menyampaikan ide-ide dan bertukar informasi dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dan setuju

sebanyak 22 orang (36.67%).

5. Jawaban responden Sesama pegawai tentunya memiliki hubungan emosional yang kuat satu sama lainnya, responden menjawab sangat setuju 20 orang (33.33%).
6. Jawaban responden Jika ada permasalahan antara pegawai, pegawai yang lain berupaya menyelesaikan permasalahannya, responden menjawab sangat setuju 29 orang (48.33%).
7. Jawaban responden Pimpinan tidak menjaga jarak kepada pegawai dalam beraktifitas, responden menjawab sangat setuju 22 orang (36.67%).
8. Jawaban responden Pimpinan selalu memberi perhatian terhadap permasalahan yang dialami pegawai, responden menjawab setuju 27 orang (45.00%).

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Jawaban Pengembangan Karir (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33.33	17	28.33	17	28.33	5	8.33	1	1.67	60	100
2	31	51.67	20	33.33	7	11.67	1	1.67	1	1.67	60	100
3	13	21.67	38	63.33	7	11.67	1	1.67	1	1.67	60	100
4	32	53.33	16	26.67	11	18.33	1	1.67	0	0	60	100
5	14	23.33	21	35.00	19	31.67	5	8.33	1	1.67	60	100
6	19	31.67	19	31.67	16	26.67	3	5	3	5	60	100
7	16	26.67	18	30.00	14	23.33	8	13.3	4	6.67	60	100
8	7	11.67	18	30.00	16	26.67	13	21.7	6	10	60	100
9	20	33.33	21	35.00	11	18.33	4	6.67	4	6.67	60	100
10	24	40.00	15	25.00	15	25.00	3	5	3	5	60	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengembangan Karir Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya merasa pimpinan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33.33%).
2. Jawaban responden Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51.67%).
3. Jawaban responden Saya merasa atasan selalu memberi perhatian dalam pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi, responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (63.33%).

4. Jawaban responden Saya merasa atasan memberi masukan atau pembinaan untuk mengembangkan potensi diri saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53.33%).
5. Jawaban responden Dinas menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu, responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35.00%).
6. Jawaban responden Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 19 orang (31.67%).
7. Jawaban responden Saya memiliki minat yang besar untuk dapat mengembangkan karir, responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (30.00%).
8. Jawaban responden Program pengembangan karir dan pelatihan yang diberikan dinas menumbuhkan minat saya untuk mengembangkan karir, responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (30.00%).
9. Jawaban responden Saya merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini, responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35.00%).
10. Jawaban responden Saya merasa puas atas hasil kerja dan usaha saya dalam pengembangan karir, responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40.00%).

4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No	Jawaban Komitmen Organisasi (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48.33	17	28.33	10	16.67	3	5	1	1.67	60	100
2	15	25.00	22	36.67	14	23.33	8	13.3	1	1.67	60	100
3	24	40.00	25	41.67	7	11.67	3	5	1	1.67	60	100
4	23	38.33	5	8.33	18	30.00	12	20	2	3.33	60	100
5	14	23.33	19	31.67	22	36.67	4	6.67	1	1.67	60	100
6	6	10.00	27	45.00	16	26.67	8	13.3	3	5	60	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Saya menggerakkan kemampuan saya untuk mencapai target organisasi secara terus menerus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48.33%).
2. Jawaban responden Saya selalu bersedia memberikan waktu melebihi jam kerja demi penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (36.67%).
3. Jawaban responden Saya merasa hubungan personal dan social diantara pegawai berjalan dengan harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (41.67%).
4. Jawaban responden Saya merasa hubungan sesame rekan kerja

menumbuhkan komitmen saya dalam penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (38.33%).

5. Jawaban responden Saya merasa bahwa peraturan di kantor mendukung perilaku kerja yang baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (36.67%).
6. Jawaban responden Saya merasa budaya kerja sebagai nilai-nilai organisasi mendorong peningkatan semangat kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45.00%).

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

c. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Bila r hitung lebih besar dari r table, maka instrumen valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Semangat Kerja	Y1	0.582	0.2542	Valid
	Y2	0.556	0.2542	Valid
	Y3	0.599	0.2542	Valid
	Y4	0.754	0.2542	Valid
	Y5	0.585	0.2542	Valid
	Y6	0.629	0.2542	Valid
	Y7	0.538	0.2542	Valid
	Y8	0.515	0.2542	Valid
Iklim kerja	X1.1	0.721	0.2542	Valid
	X1.2	0.673	0.2542	Valid
	X1.3	0.751	0.2542	Valid
	X1.4	0.636	0.2542	Valid

	X1.5	0.778	0.2542	Valid
	X1.6	0.657	0.2542	Valid
	X1.7	0.505	0.2542	Valid
	X1.8	0.397	0.2542	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0.415	0.2542	Valid
	X2.2	0.561	0.2542	Valid
	X2.3	0.666	0.2542	Valid
	X2.4	0.601	0.2542	Valid
	X2.5	0.631	0.2542	Valid
	X2.6	0.629	0.2542	Valid
	X2.7	0.580	0.2542	Valid
	X2.8	0.519	0.2542	Valid
	X2.9	0.668	0.2542	Valid
	X2.10	0.567	0.2542	Valid
Komitmen Organisasi	X3.1	0.807	0.2542	Valid
	X3.2	0.785	0.2542	Valid
	X3.3	0.857	0.2542	Valid
	X3.4	0.694	0.2542	Valid
	X3.5	0.640	0.2542	Valid
	X3.6	0.588	0.2542	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa:

1. Nilai r hitung untuk variabel Semangat Kerja lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2542 maka semua indikator pada variabel Semangat Kerja dinyatakan valid.
2. Nilai r hitung Iklim kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2542 maka semua indikator pada variabel Iklim kerja dinyatakan valid.
3. Nilai r hitung Pengembangan Karir lebih besar dari nilai r tabel 0.2542 maka semua indikator pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid.
4. Nilai r hitung Komitmen Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2542 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

(Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut bila nilai alpa $>0,600$ (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Semangat Kerja	0,730	Realibilitas Baik
2	Iklm kerja	0,799	Realibilitas Baik
3	Pengembangan Karir	0,775	Realibilitas Baik
4	Komitmen Organisasi	0,816	Realibilitas Baik

Dari tabel di atas terlihat bahwa:

1. Semangat Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,730 > 0,600$ maka variabel Semangat Kerja adalah reliabel
2. Iklm kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,799 > 0,600$ maka variabel Iklm kerja adalah reliabel
3. Pengembangan Karir memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,775 > 0,600$ maka variabel Pengembangan Karir adalah reliabel.
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,816 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi adalah reliable

4.1.4 Uji Asumsi

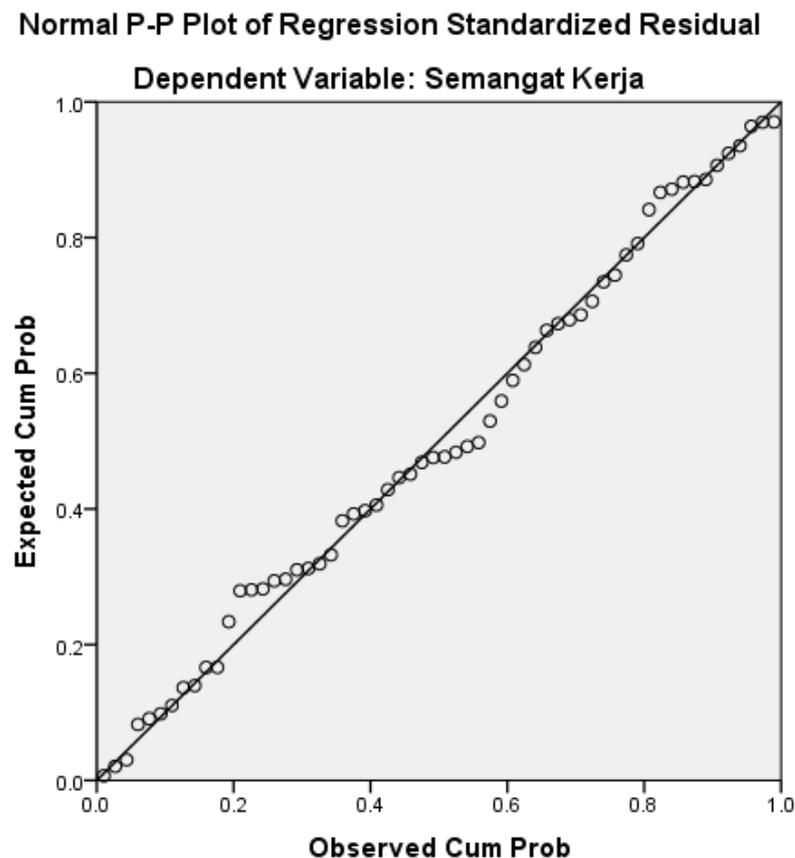
4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat

melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p- plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Smirnov Kolgomorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60847877
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.069
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 $>$ 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim Kerja	.947	1.056
	Pengembangan Karir	.797	1.255
	Komitmen Organisasi	.838	1.194

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Iklim kerjasebesar $0,947 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,056 < 10$, maka variable Iklim kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.

2. Nilai tolerance Pengembangan Karir sebesar $0,797 > 0,10$ dan nilai VIF $1,255 < 10$, maka variabel Pengembangan Karir dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Komitmen Organisasi $0,838 > 0,10$ dan nilai VIF $1,194 < 10$, maka variable Komitmen Organisasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

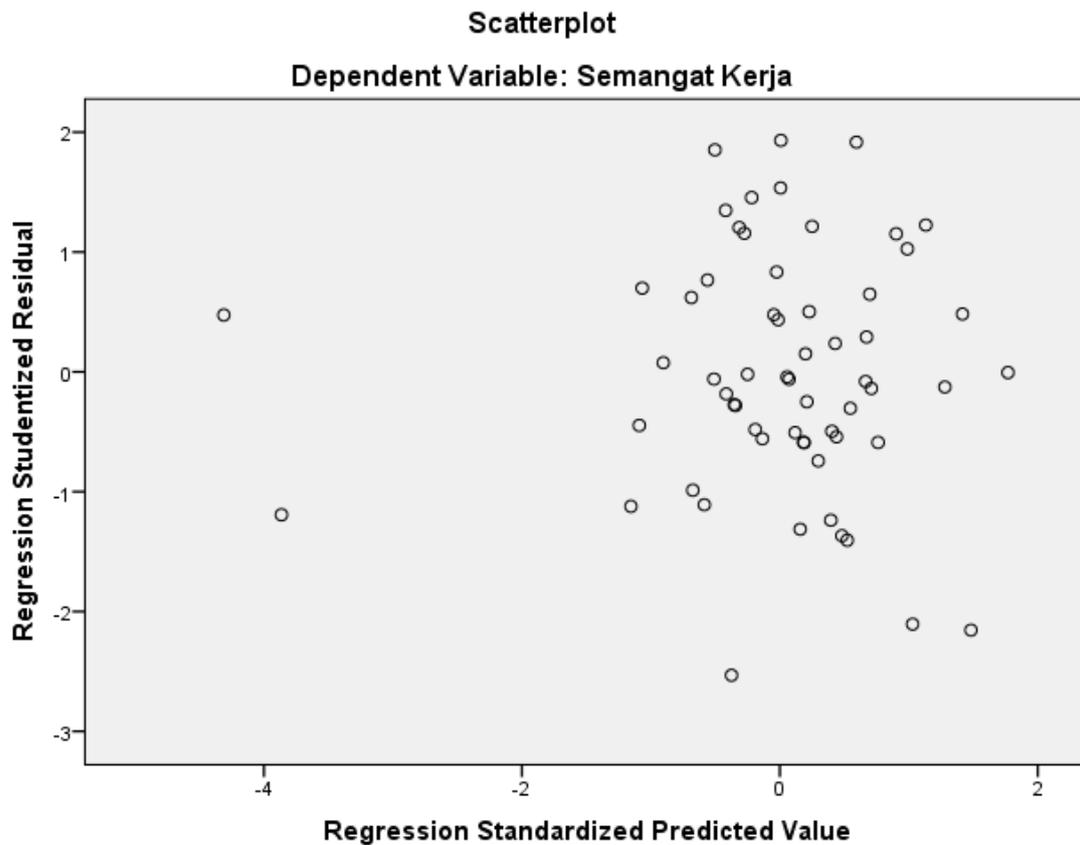
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.636	.616	2.67744	1.493
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,493 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,493 < +2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.228	2.717	
	Iklim Kerja	.133	.054	.203
	Pengembangan Karir	.461	.065	.638
	Komitmen Organisasi	.173	.084	.181
a. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 6,228
2. Iklim kerja = 0,133

3. Pengembangan Karir = 0,461

4. Komitmen Organisasi = 0,173

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6,228 + 0,133 X_1 + 0,461 X_2 + 0,173 X_3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 6,228 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Iklim kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi maka nilai Semangat Kerja akan meningkat sebesar 6,228.
2. Iklim kerja sebesar 0,133 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Iklim kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Semangat Kerja sebesar 0,133 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Pengembangan Karir sebesar 0,461 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Semangat Kerja sebesar 0,461 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Komitmen Organisasi sebesar 0,173 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Semangat Kerja sebesar 0,173 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k ,$$

$$df= 60-4 = 54$$

$$t_{table} = 2.00488$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.292	.026
	Iklm Kerja	2.449	.017
	Pengembangan Karir	7.063	.000
	Komitmen Organisasi	2.058	.044
a. Dependent Variable: Semangat Kerja			

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Iklm kerjaterhadap Semangat Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Iklm kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Semangat Kerja dimana $t_{hitung} = 2,449$ dan $t_{tabel} = 2.00488$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,449 > t_{tabel} 2.00488$ Ini berarti H_a ditolak berarti Iklm kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,017 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,017 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Iklm kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, iklm kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Semangat Kerja dimana $t_{hitung} = 7,063$ dan $t_{tabel} = 2.00488$. Didalam

hal ini $t_{hitung} 7,063 > t_{tabel} 2.00488$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Semangat Kerja .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Semangat Kerja dimana $t_{hitung} = 2,058$ dan $t_{tabel} = 2.00488$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,058 > t_{tabel} 2.00488$ ini berarti H_a ditolak berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0.044 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.044 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara . Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.138	3	233.713	32.602	.000 ^b
	Residual	401.446	56	7.169		
	Total	1102.583	59			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 32,602, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 32,602 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 60-4 = 54 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,78$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 32,602 > F_{tabel} 2,78$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$., Ini berarti H_a di terima dan H_0 di tolak

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara .

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.636	.616	2.67744	1.493
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,636 menunjukkan 63,6 % variabel Semangat Kerja dipengaruhi Iklim kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Iklim kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil Uji hipotesis diperoleh bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damanik,2019), (Nasution et al., 2022) dan (Saputra & Suhada, 2020), menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Semangat kerja yg tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yg rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis. Atasan hendaknya dapat mengetahui gejala-gejala turunnya semangat kerja dari tiap pegawai. Dengan

mengetahui gejala turunnya semangat kerja maka atasan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah tersebut sedini mungkin.(Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Iklm kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Jufrizen & Noor, 2022). Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja anggota. Jika kekuasaan pemimpin sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi anggota untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja (Jufrizen & Lubis, 2020).

Mengingat bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka perlu menjaga dan meningkatkan kondusifitas iklim kerja agar semangat kerja meningkat.

4.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Hasil uji hipotesis bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulya et al., 2019) dan (Idris, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap semangat kerja

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh

program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang (Pratama & Pasaribu, 2020). Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan, jadi artinya bahwa pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam semangat kerja, Karyawan terus berusaha tepat waktu ketempat kerja, mematuhi setiap peraturan yang ada bertanggung jawab penuh dengan setiap pekerjaan (Laloan, 2020).

Mengingat bahwa pengembangan karir pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka pengembangan karir ini perlu diperhatikan agar semangat kerja pegawai lebih meningkat.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardya, 2021) dan (Darmawan & Wibawa, 2019) telah menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Menurut (Adhan et al., 2020) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen

organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting untuk memperkirakan dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Tupti & Siswadi, 2022)

Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat (Setiawan, 2018)

Mengingat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka komitmen organisasi ini perlu diperhatikan agar semangat kerja pegawai lebih meningkat

4.2.4. Pengaruh Iklim kerja, Pengembangan Karir *dan* Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa Iklim kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara

Semangat kerja membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif serta efisien. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat (Laloan, 2020).

Sebuah instansi pemerintahan yang baik harus memiliki iklim organisasi yang baik sehingga para pegawainya betah dalam bekerja, karena iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Hasyim & Pasaribu, 2021). Iklim kerja adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Damanik, 2019). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Koyongian & Dotulong, 2015).

Komitmen organisasional yaitu komitmen teman sejawat ke atas namun bukan hanya menjadi loyalitas pasif, tetapi untuk berpartisipasi hubungan aktif dengan organisasi. (Adhan et al., 2020)

Pada hasil penelitian ini yang mendapati bahwa iklim kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, maka ketiga variabel tersebut perlu diterapkan Bersama-sama agar pengaruhnya kuat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara
4. Secara simultan Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara .

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Mengingat bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka perlu menjaga dan meningkatkan kondusifitas iklim kerja agar semangat kerja meningkat.

2. Mengingat bahwa pengembangan karir pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka pengembangan karir ini perlu diperhatikan agar semangat kerja pegawai lebih meningkat.
3. Mengingat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka komitmen organisasi ini perlu diperhatikan agar semangat kerja pegawai lebih meningkat
4. Pada hasil penelitian ini yang mendapati bahwa iklim kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, maka ketiga variabel tersebut perlu diterapkan Bersama-sama agar pengaruhnya kuat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed Press.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- As'ad, A. (2018). *Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Liberty.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 759–768.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat kerja Guru. *Ciencias: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–109.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118–5138.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Febriani, M., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan transformasional, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Logistik. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2267–2296.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.

- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 288–297.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Koyongian, A. H. ., & Dotulong, L. O. H. (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(3), 44–54.
- Laloan, O. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Productivity*, 1(1), 1–5.

- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mardya, D. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 1–10.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Edisi 12). Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, 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.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Penerbit Kencana.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.

- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU PRESS.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Saputra, J., & Suhada, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Hakarindo Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 140–153.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keli). STIE YKPN.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Stringer, R. (2013). *Leadership and Organizational Climate* (Prentice H).
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi pendidikan* (Edisi Kedu). Refika Aditama.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

Magister Manajemen, 3(2), 283–295.

Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.

Tuhti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 706–716.

Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.