

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BAGIAN PERLENGKAPAN KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA CILEGON

Djoko Subali¹⁾, Raden Dewi Mutia Farida²⁾

¹Program Studi Teknik Mesin, Politeknik PGRI Banten

email: Agus.surajim@gmail.com

² Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik PGRI Banten

email: radendewimutia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of career development on employee morale in the Office Supplies Section of the Cilegon City Regional Secretariat. The research method used in this study is the associative method, where this research was conducted to find the relationship of a variable with other variables, causal relationships or cause and effect by using survey methods. The population in this study were Civil Servants and 30 Honorary Employees. The sampling technique used is a non-probability sampling technique, using an accidental sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires to respondents using a google form link. The R-Square value obtained is 56%, the remaining 44% is influenced by other variables not included in this study such as motivation, work discipline, work productivity, compensation and so on. The results of the t-test showed that the tcount value was 6.024 > ttable value 2.042, so the null hypothesis (Ho) was rejected, and the alternative hypothesis (Ha) was accepted. From these results that career development has a positive and significant effect on morale, so the alternative hypothesis is accepted.

Keywords : Career Development; Work Spirit; Associative Methode

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di Bagian Perlengkapan Kantor Sekretariat Daerah Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain, hubungan kausal atau sebab akibat dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan link google form. Nilai R-Square diperoleh adalah sebesar 56% sisanya 44% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja, kompensasi dan sebagainya. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai thitung sebesar 6.024 > nilai ttable 2.042, maka hipotesis nol (Ho) ditolak, dan menerima hipotesis alternatif (Ha). dari hasil tersebut bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis alternatif diterima.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Semangat Kerja; Metode Asosiatif

Detail Artikel :

Diterima : 28 Oktober 2021

Disetujui : 10 November 2021

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berperan besar untuk kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Pada setiap organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia di dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan sangat memberikan nilai unggul. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang akan dicapai dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan (Mulya, Sukomo, 2019). Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai dimana persaingan sudah sangat dinamis (Larasati, 2018). Manajemen sumber daya manusia yang baik bertujuan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan oleh para pegawai dalam organisasi atau instansi pemerintah ke arah tercapai tujuan organisasi tersebut (Siagian, 2015). Pencapaian tujuan tersebut tergantung bagaimana semangat kerja dari pegawai tersebut dalam mengkombinasikan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap dalam proses pekerjaannya. Semangat kerja yang dimiliki pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Pengembangan karir yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan semangat kerja yang rendah dan keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi lebih tinggi (Ramli & Yudhistira, 2018). Dalam kenyataannya, setiap pegawai juga membutuhkan dan bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Kebutuhan dan keinginan yang positif dalam diri pegawai merupakan pendorong utama untuk mengembangkan karir mereka dan menghasilkan semangat kerja. Sehingga dapat mencegah timbulnya hal-hal yang merugikan dan mengganggu jalannya kegiatan operasional organisasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mewujudkan tujuan pegawai selain tujuannya sendiri, sebab apabila tujuan pegawai terpenuhi akan lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Indikator dari menurunnya semangat kerja dapat diketahui yaitu antara lain turun atau rendahnya tingkat produktivitas kerja. Hal tersebut ditandai dengan fluktuasi ketidakhadiran pegawai serta masih adanya pegawai yang kinerjanya dinilai belum maksimal yang disebabkan oleh kurang efektifnya pengembangan karir. Begitu pula di Bagian Perlengkapan Kantor Sekretariat Daerah Kota Cilegon, pengembangan karir antara lain dimaksudkan dalam rangka memperhatikan keinginan pegawai. Disamping itu, Bagian Perlengkapan Kota Cilegon mengusahakan dan memberikan umpan balik kepada pegawai dan membangun suatu lingkungan kerja yang kondusif, untuk meningkatkan semangat, kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pengembangan karir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di Bagian Perlengkapan Kantor Sekretariat Daerah Kota Cilegon. Urgensi penelitian ini karena pegawai di Bagian Perlengkapan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan dalam pengelolaan pengembangan karir pegawainya masih sangat rendah belum semuanya terkontrol dengan jelas sehingga akan berpengaruh terhadap semangat kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Wijayanti, 2017). Pengembangan karir merupakan tahapan yang dilalui seorang pegawai sejalan dengan proses perkembangan, aktivitas dan tanggung jawab yang diterima (Tumbel, 2017). Menurut Dubrin, 2015, pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu setiap pegawai

merencanakan karir masa depan mereka pada suatu organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi (Yusuf, 2015). Pengembangan karir adalah meningkatkan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan (Kurniawan, 2015).

Kegiatan – kegiatan tersebut didukung Badan Kepegawain Daerah dan juga didukung pada tempat seseorang bekerja di instansi perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana karirnya (Sudwiyatmoko et al., 2014). Karir seorang pegawai dapat berupa promosi, promosi adalah perpindahan yang memperbesar Authority dan Responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Mulawarman et al., 2019).

Menurut Marwansyah (2012:208), “Pengembangan karir adalah proses kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya”. Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang bekerja lebih baik. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi pegawai yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan serta pengalaman kerja (Djoko Koestanto, n.d.). Begitu pula Handoko, menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Untuk memperoleh karir yang baik tidak didapatkan dengan mudah, akan tetapi melewati langkah-langkah yang harus ditempuh (Handoko, 2011). Indikator pengembangan karir yang baik yakni perlakuan yang adil dalam berkarir; Adanya rasa kepedulian para atasan terhadap bawahan; Adanya rasa puas pegawai dalam mencapai tingkat tertentu dalam karirnya (Sutrisno, 2017).

Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal. Semangat kerja diartikan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai antusias ikut serta dalam kegiatan dan usaha kelompok kerjanya (Habra et al., 2015). Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi akan mendukung terwujudnya pengembangan potensi dalam dirinya, bekerja dengan penuh energik, antusias dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, Semangat kerja membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif dan efisien (Purwanto; et al., 2019). Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan menjadi lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, serta diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga mengurangi ongkos per unit.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini merupakan terkait dari hasil penelitian terdahulu dengan mengembangkan beberapa penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL
1	Oktaviani Elisabet Laloan (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Pengumpulan data dengan pengamatan, kuesioner dan wawancara • Teknis analisis data menggunakan analisis regresi sederhana 	Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Hasil hipotesis variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Ho ditolak dan Ha diterima
2	Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, Ruri Aditya Sari (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif Deskriptif • Populasi berjumlah 19 orang karyawan • Sampling jenuh • Teknik pengumpulan data : Kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha diterima dan Ho ditolak • Persentase pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieg, Mochammad Soc'oeed Hakam (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	<ul style="list-style-type: none"> • Deskriptif Kualitatif • Teknik sampel : Proportional Random Sampling dan kuesioner (pengumpulan data) 	Variabel pengembangan karir secara parsial juga memiliki efek yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Variabel promosi jabatan secara parsial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Variabel untuk pengembangan karir dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan
4	Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengumpulan data : studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. • Teknik analisis data : Analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan determinasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan • Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan • Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, I Wayan Mudiarta Utama (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah sampel 33 orang karyawan • Metode sampling jenuh atau sensus • Pengumpulan data : Wawancara dan Kuesioner • Teknik analisa data : Analisis jalur dan analisis Sobel 	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang relevan dari penelitian-penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai referensi atau acuan dalam penelitian selanjutnya. Meskipun terdapat perbedaan pada objek dan variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian berikutnya.

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Pengembangan karir memiliki arti penting bagi para pegawai secara keseluruhan, dengan adanya kesempatan pengembangan karir, pegawai akan termotivasi untuk bekerjasama dan berprestasi pada akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh institusi akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana semakin tinggi kesempatan pegawai untuk jenjang karirnya maka semangat kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin jarang atau tidak pernah pegawai mendapat kesempatan pengembangan karir maka semangat kerjanya akan semakin rendah. Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di bagian perlengkapan kantor sekretariat daerah kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain, hubungan kausal atau sebab akibat dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, dengan menggunakan teknik *accidental sampling* (Sugiyono, 2012). Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan link google form (Tabel 2), metode analisis data dilakukan dengan program aplikasi *software* komputer yaitu SPSS 23.00, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* (Sugiyono, 2015). Analisis data yang dilakukan regresi linear sederhana, Uji T, dan koefisien determinasi. Berikut hasil rentang skala interval yang digunakan

Tabel 2. Skor Hasil Jawaban

Bobot Nilai	Jawaban Responden
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono 2012

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan jawaban dari masalah dan pembuktian hipotesis, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) melalui penyebaran angket kuesioner link google form pada objek penelitian yaitu pegawai bagian perlengkapan kantor sekretariat daerah kota Cilegon. Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini berbentuk Kuantitatif yang berasal dari responden yaitu sebanyak 30 orang (sampel).

Uji Regresi Linear

Berdasarkan hubungan variabel dalam penelitian ini bersifat kausal atau fungsional, maka perlu dibuat persamaan linear sederhana. Koefisien regresi nilai a = angka konstan dari koefisien sebesar 7.824. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa

jika tidak ada pengembangan karir (X) maka nilai konsisten semangat kerja (Y) adalah sebesar 7.824. b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0.751. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear sederhananya yaitu $Y = 7.824 + 0.751X$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

X : Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir adalah variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja, dinyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, konsisten semangat kerja (Y) adalah sebesar 7.824 dan apabila terjadi peningkatan sebesar 1 variabel pengembangan karir akan meningkatkan variabel penilaian semangat kerja sebesar 0.751. Dan begitu sebaliknya jika penurunan 1 pengembangan karir maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.751.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Pengembangan Karir (X)

Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria uji validitas sebagai berikut :

1. Apabila Corrected Item Total Correlation (rhitung) > rtabel, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Apabila Corrected Item Total Correlation (rhitung) < rtabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

NO	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
1	0.669	0.361	Valid
2	0.653	0.361	Valid
3	0.641	0.361	Valid
4	0.549	0.361	Valid
5	0.553	0.361	Valid
6	0.584	0.361	Valid
7	0.768	0.361	Valid
8	0.680	0.361	Valid
9	0.621	0.361	Valid
10	0.519	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas kuesioner diperoleh untuk pengembangan karir adalah Valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung = 0.669 > r tabel = 0.361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel pengembangan karir dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

NO	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
1	0.849	0.361	Valid
2	0.684	0.361	Valid
3	0.801	0.361	Valid
4	0.577	0.361	Valid
5	0.727	0.361	Valid
6	0.722	0.361	Valid
7	0.555	0.361	Valid
8	0.616	0.361	Valid
9	0.579	0.361	Valid
10	0.849	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas kuesioner diperoleh untuk semangat kerja adalah Valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau $r \text{ hitung} = 0.849 > r \text{ tabel} = 0.361$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel semangat kerja dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Instrument

Uji reliabilitas instrumen menggunakan dengan uji *internal consistency* dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisa dengan menggunakan teknik Spearman Brown, yaitu dengan membagi dua bagian butir-butir kelompok Instrumen ganjil dan genap. Kemudian mengkorelasikan antara variabel X (Pengembangan Karir) dengan Y (Semangat Kerja).

Hasil perhitungan nilai reliabilitasnya yaitu 0.858, dimana nilai tersebut didapat dari korelasi antara variabel X dan variabel Y. Total kelompok ganjil 0.816 dan genap 0.870. Nilai r hitung yang didapat lebih besar dari r tabel atau $r \text{ hitung} 0.858 > r \text{ tabel} 0.361$. Ini berarti Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Bagian Perlengkapan Kantor Sekretariat Daerah Kota Cilegon adalah reliabel.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi

yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0.564 dengan persentase kontribusi pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Semangat Kerja (Y), yaitu 56% sementara 44% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja, kompensasi dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan pengujian hipotesis atau Uji-t. Berdasarkan hasil analisis data tabel 5, maka diperoleh hasil bahwa Nilai t hitung sebesar 6.024 > nilai t tabel 2.042, maka Hipotesis nol ditolak, dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jika Ho ditolak maka diambil Hipotesis alternatif, yaitu : $H_a : \rho \neq 0$, dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, sehingga hipotesis alternatif **diterima**

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pengembangan Karir (X) dengan Variabel Semangat Kerja (Y)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	T hitung	T tabel	
				$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
X dan Y	0.751	0.56	6.024	2.042	2.750

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di bagian perlengkapan kantor sekretariat daerah kota Cilegon, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.751 dan r tabel sebesar 0.361. $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.751 > 0.361$ dan hasil uji t diperoleh harga t hitung sebesar 6.024 sedangkan harga t tabel sebesar 2.042 dengan taraf kesalahan 5%. Dengan demikian $t_{hitung} = 6.024 > t_{tabel} 2.042$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dengan variabel semangat kerja sebesar 56%, sementara 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja, kompensasi dan sebagainya

B. Saran

Diharapkan kedepannya pengembangan karir di bagian perlengkapan kantor sekretariat daerah kota Cilegon lebih ditingkatkan agar benar-benar memberikan pengaruh semangat kerja pada setiap individu pegawai yang ada dalam instansi. Dan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel yang dapat dijadikan indikator dalam penelitiannya, hal ini karena masih ada variabel yang belum ditemukan peneliti yang memiliki hubungan dan berkaitan dengan pengembangan karir dan semangat kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih disampaikan kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang telah mendanai Penelitian Dosen Pemula (PDP) Tahun Anggaran 2021 dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV, pimpinan serta staf pegawai bagian perlengkapan kantor sekretariat daerah kota Cilegon yang telah banyak membantu dalam hal penyediaan data pendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoko Koestanto. (n.d.). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PATRA CONVENTION SEMARANG* Djoko Koestanto. 134–154.
- Habra, M. D., Ma, M., Samio, D., Pd, M., Nata, A., & Kom, M. (2015). *Penerbit: I.*
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 1, Edisi 1. Yogyakarta. Deepublish.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mulawarman, U., Muara, J., No, M., & Kelua, G. (2019). *Pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Komplek Pergudangan Calindo Samarinda The Effect of Direct and Indirect Control Towards Employee Performance in PT Nutrifood Indonesia*. 1(2), 137–146.
- Mulya, Sukomo, K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar)”*. *PENDAHULUAN Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah*. Banyak organisasi atau instan. 1, 240–251.
- Purwanto;, A., Asbari;, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166. <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/view/1798>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Siagian, S. S. I. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(prom 2), 1–20.
- Sudwiyatmoko, M., Rodhiyah, R., & Nurseto, S. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt.Barlow Tyrie Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 122–131. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6457>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Tumbel, T. M. (2017). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(005), 269389.

<https://doi.org/10.35797/jab.0.0.2017.17509.%p>

Wijayanti, I. R. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(September), 9–16.

Yusuf, D. H. B. (2015). *Buku_MSDM_editor.pdf* (p. 304).