**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PERSONIL DITLANTAS POLDA SULUT**

*THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, CAREER DEVELOPMENT, AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK SPIRIT OF PERSONNEL AT LANTAS POLDA SULUT*

Oleh:

**Cindy Clara Lote1**

**Lucky O. H. Dotulong2**

**Yantje Uhing3**

123 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

1cindyclaralote07@gmail.com

2luckydotulong@unsrat.ac.id

3yantjeuhing@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 54 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Dari hasil uji secara parsial, diperoleh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan atau ke arah positif terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut, sedangkan untuk Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan atau ke arah negative terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut, serta uji secara simultan diperoleh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.

**Kata Kunci:**pengalaman kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, semangat kerja

**Abstract:** This study aims to determine the effect of work experience, career development, and work environment on the morale of North Sulawesi Regional Police Traffic Police personnel simultaneously or partially. This type of research uses quantitative and multiple linear regression analysis techniques, where a total sample of 54 respondents is calculated using the Slovin formula. From the results of the partial test, it was obtained that work experience and work environment had a significant or positive effect on the morale of the North Sulawesi Regional Police Traffic Police Personnel, while for career development it did not have a significant or negative effect on the morale of the North Sulawesi Regional Police traffic police personnel, as well as a partial test. Simultaneously obtained work experience, career development and work environment have an effect on the morale of North Sulawesi Regional Police traffic police personnel.

**Keywords:** work experience, career development, work environment, work morale

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Instansi perusahaan milik pemerintah maupun swasta didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.Pihak manajemen instansi harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh instansi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya.Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintahan, terutama bila kompetisi yang di hadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap instansi pemerintahan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai semangat kerja, dikarenakan dengan adanya semangat kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih cepat dan tepat, serta lebih menguasai pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan keinginan dari individu atau kelompok yang mencurahkan seluruh kemampuanya secara menyeluruh terhadap kesukarelanya dalam bekerja dalam suatu instansi. Pencapaian tujuan secara efisien merupakan hal yang sangat diharapkan oleh pemimpin sebuah organisasi ataupun instansi, maka dibutuhkan semangat kerja pegawai untuk mencapai hal tersebut. Masalah semangat kerja dapat timbul kepada setiap personil dan dapat menghambat proses jalannya suatu instansi, masalah – masalah tersebut seperti, setiap pegawai cepat bosan akan suatu pekerjaan yang di jalankannya dan pegawai tidak akan menyelasaikan pekerjaan tersebut. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, pengembangan karir, dan lingkungkan kerja. Pengalaman kerja yang merupakan sebuah pengetahuan menjadi hal penting yang dibutuhkan untuk sebuah dorongan untuk menjadikan personil memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Parimita, Wahda, dan Handaru (2015), pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun kedalam suatu bidang pekerjaaan, pengalaman kerja dapat membuat mereka bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan instansi.Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sebuah upaya untuk meningkatkan semangat personil secara maksimal untuk kemajuan instansi juga peningkatan mutu untuk menunjang karir personil.

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekeliling karyawan yang mampu mempengaruhi indvidu saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan (Nitisemito dalam Elizar dan Tanjung, 2018**)**. Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil maksimal dari tujuan organisasi ataupun instansi. Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil maksimal dari tujuan organisasi ataupun instansi. Indikator-indkator yang digunakan pada lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana angkut. Kemudian lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan.

Kepolisian sebagai organisasi pemerintah yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pelayanan dan perlindungan, dalam fungsinya meningkatkan pelayanan public kepada masyarakat di mana kepolisian terlibat langsung dalam memberikan pelayanan dan perlindungan itu. Polda Sulut adalah wilayah kerja kepolisian Negara sebagai perangkat pelayanan dan perlindungan masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara. Ditlantas Polda Sulut merupakan perangkat pelayanan yang bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum masalah lalu lintas, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi, dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor, serta mengadakan patrol jalan raya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa personil Ditlantas Polda Sulut terdapat permasalahan yang timbul pada personil Ditlantas Polda Sulut. Permasalahan yang timbul pada semangat kerja seperti ketatnya persaingan antar personil dalam meningkatkan karir setiap personil kemudian kurangnya fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran dalam bekerja. Permasalahan yang timbul pada pengalaman kerja yaitu pandangan masyarakat terhadap polisi bahwa seorang personil serba tahu atas semua bidang yang ada pada kepolisian kemudian terdapat penempatan personil biasanya tidak sesuai dengan skill yang dimiliki. Permasalahan yang timbul pada pengembangan karir yaitu seperti, waktu, kesehatan, umur, peraturan, keuangan personil dalam melanjutkan pendidikan personil, dan persaingan antar personil yang ketat. Permasalahan yang timbul pada lingkungan kerja yaitu ruangan kerja yang terbatas tidak sebanding 5 dengan jumlah personil yang bekerja sehingga terasa kecil atau sempit dan terkadang permasalahan pribadi terbawa sampai ke dinas sehingga beberapa anggota jarang masuk, sarana prasarana yang masih kurang menunjang dan memadai dan kurangnya keseragaman pemikiran antar personil.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016:2). sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non-material/non-financial*) di dalam organisasi bisnis,yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017:15) Dari kedua definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting.

**Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaanya. semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai **(**Pohan, 2017). semangat kerja merupakan keinginan dari individu atau kelompok yang mencurahkan seluruh kemampuanya secara menyeluruh terhadap kesukarelanya dalam bekerja dalam suatu instansi.

**Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Dari ketiga definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja yang merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas kinerja juga untuk membentuk semangat kerja pegaai atau karyawan dalam mengerjakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan membuat karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dikarenakan karyawan tersebut telah mengetahui alur pekerjaannya seperti apa.

**Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2017), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dari ketiga definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan atau juga bisa dikatakan dengan keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan perusahaan,Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinyaperubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu.Dari ketiga definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian Oroh, Koleangan,Mandagie (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh persamaan regresi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rumtotmey, Lapian,Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Penelitian ini mengunakan pendekatan asosiatif metode penelitian mengunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebesar 72 orang dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi sebanyak 42 orang responden. Analisis data mengunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Pritama, Sendow dan Dotulong **(**2019) bertujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengatahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Penelitian ini mengunakan pendekatan asosiatif metode penelitian mengunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebesar 72 orang dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi sebanyak 42 orang responden. Analisis data mengunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

##

**Model Penelitian**

**Gambar 1. Kerangka Pikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2022*

**METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah 116 personil kepolisian Ditlantas Polda Sulut. sampel yang di ambil dalam penelian ini adalah 54 personil kepolisian yang ada di Ditlantas Polda Sulut Oleh karena itu, peneliti harus menyebarkan kuesioner minimal 54 orang kepada Personil Ditlantas Polda Sulut. metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Simple random sampling dikatakan simple atau sederhana sebab pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut.

**Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti melalui kuesioner. Data ini diperoleh melalui beberapa personil di Ditlantas Polda Sulut melalui angket yang akan disebarkan. Sumber data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dalam penelitian, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder

**Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

**Teknik Analisis Data**

 Penelitian ini dianalisis dan diuji dengan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi Linear Berganda untuk pengujian hipotesis penelitian.Alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.26

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Normalitas Data**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data**

*Sumber: data olahan SPSS 26, 2022*

Berdasarkan hasil dari olah data tabel 1 yang didapat diatas dapat bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: data olahan SPSS 26, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian olah data pada tabel 2 di atas grafik uji heteroskedastisitas menampilkan titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidakakuratan pada data.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas**

|  |
| --- |
|  Model VIF |
|  Pengalaman Kerja (X1) 1.496 Pengembangan Karir (X2) 1.640 Lingkungan Kerja (X3) 1.541 |

*Sumber: data olahan SPSS 26, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian olah data pada tabel 2 di atas bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 1.00.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Model**  | **B** | **Std. Err.** | **Beta** | **T** | **Sig** |
| (Constant)  | 3.352 | 1.269 |  | 2.642 | .011 |
| X1\_Pengalaman Kerja  | .582 | .123 | -.499 | 4.742 | .000 |
| X2­­\_ Pengembangan Karir  | .137 | .113 | .113 | 1.209 | 232 |
| X3\_Lingkungan Kerja  | .256 | .088 | .312 | 2.926 | 005 |

*Sumber: data olahan SPSS 26, 2022*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4 diatas persamaan regresi masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = 3.352 + 0.582x1 + 0.137x2 + 0.256x3

1. Nilai konstanta dalam persamaan yang terbentuk memiliki nilai sebesar 3.352 dan bertanda positif.
2. Nilai Koefisien Pengalaman Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.582 dan bertanda positif
3. Nilai Koefisien Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.137 dengan hubungan yang bertanda positif.
4. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja(X3)memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.256 dan bertanda positif

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .794 | .630 | .608 | 1.36843 |

*Sumber data olahan SPSS 26 ,2022*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 6 diatas bahwa Nilai R yang dihasilkan sebesar 0.794 dan nilai R Square (R2) adalah sebesar 0.630. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0.794 atau 79.4% untuk nilai R dan 0.630 atau 63% untuk nilai R Square (R2). Sedangkan sisanya (untuk nilai R: 100% - 79.4% = 20.6%; nilai R2: 100% - 63% = 37 %) yaitu sebesar 20.6% untuk nilai R dan 37% untuk nilai R Square (R2) dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya diluar model penelitian ini.

**Uji Hipotesa**

**Uji T**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 diperoleh hasil uji secara parsial sebagai berikut:

1. *Pengalaman Kerja* diduga berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
2. Pengembangan Karirdiduga berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
3. *Lingkungan Kerja* diduga berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

**Uji F**

**Tabel 6. Hasil Uji F**

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model**  | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig** |
| Regression | 150.300 | 3 | 50.100 | 28.390 | .000 |
| Residual  | 88.237 | 50 | 1.765 |  |  |
| Total | 238.537 | 53 |  |  |  |

*Sumber data olahan SPSS 26 ,2022*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6 didapatkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa sig. yaitu sebesar 0.000 > 0.05 dan juga F hitung 28.397 > 2.79. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: “Secara simultan pengalaman, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja” dapat diterima.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pengalaman Kerja (X1) memiliki nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.008 < 4.742 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap semangat kerja” dapat diterima. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi indikator, yaitu lama waktu bekerja sehingga dapat mempengaruhi menjalankan tugas, kemudian pengetahuan, bakat dan minat yang dimiliki masing-masing personil dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka kerjakan atau penguasaan mereka terhadap pekerjaan dan peralatan dapat terbantu dalam menjalankan tugas. Maka dari itu, pengalaman kerja terhadap semangat kerja pegawai di Personil Ditlantas Polda Sulut dapat dikatakan bahwa mampu melaksanakan tugas yang dioptimalkan oleh pimpinan akan tetapi masih ada yang cukup mampu dan perlu ditingkatkan lagi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Komang dan Dewi (2017) yang menunjukan bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai signifikan 0.232 > 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.008 > 1.209 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “Secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja” ditolak. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi indikator, yaitu kurangnya faktor pendidikan serta pelatihan secara berkala yang justru dapat membantu dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, personil merasa instansi tidak selalu berlaku adil dalam promosi jabatan kepada setiap personil yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan personil merasa perlu dilaksanakan mutasi secara berkala kepada setiap personil kepolisian. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh Ditlantas Polda Sulut tidak memberi pengaruh pada terhadap tingkat kinerja yang terlihat melakukan dedikasi, loyalitas dan prestasi kerja personil.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Marsuq (2017) yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0.005 < 0.05 dan nilai T tabel yaitu 2.008 < 2.926 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja” dapat diterima. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi indikator, yaitu ruangan kerja yang cukup dapat menunjang dalam melakukan pekerjaan, fasilitas peralatan kerja dan kendaraan dinas yang cukup memadai sehingga dapat menunjang dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nursyafriani (2019) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel semangat kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.
2. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.
4. Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran yang diharapkan mampu menjadi penambah informasi bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Ditlantas Polda Sulut untuk tetap selalu memperhatikan pengalaman kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan semangat kerja termasuk dedikasi, loyalitas ataupun prestasi kerja yang telah dilakukan oleh personil menjadi tolak ukur dalam mencapai pengembangan karir di Ditlantas Polda Sulut. Ditlantas Polda Sulut untuk terus memperhatikan lingkuan kerja seperti ruangan kerja, keberishan lingkungan, ataupun hubungan atasan dengan karyawan sehingga lebih dapat menciptakan semangat kerja yang kondusif.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas yang berbeda dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, karena dari hasil uji determinasi masih ada 37% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bintoro., & Daryanto. (2017**). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.** Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media

Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>. Diakses pada 23 Juli 2022

Hamali, A. Y. (2016). ***Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.** Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya

Marsuq, M. (2017), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal UNTAG*, Vol. 1, No. 1.

<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/2943>. Diakses pada 4 November 2022

Nursyafriani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Unismuh*. Vol. 7, No. 3. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5417-Full_Text>. Diakses pada 9 Agustus 2022

Oroh, R., Koleangan, R. A. M., & Mandagie, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, KompensasiI, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, [Vol. 6, No. 4.](https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/2058) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21213>. Diakses pada 9 Mei 2022

Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembanagn Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. PT. Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI),* Vol. 6, No. 1 . [http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/539](https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAQQw7AJahcKEwiAxZ2r-rr8AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=http%3A%2F%2Fjournal.unj.ac.id%2Funj%2Findex.php%2Fjrmsi%2Farticle%2Fview%2F539&psig=AOvVaw2uanI5VfWFxQcFtETmSEkN&ust=1673369730494938" \t "_blank). Diakses pada 23 Juli 2022

Pohan, J. S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/13733>. Diakses pada 4 November 2022

Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,* Vol. 7, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38150>. Diakses pada 4 November 2022

Rumtotmey, J. G. C., Lapian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 10, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38150>. Diakses pada 23 Juli 2022

Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Saraswati, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017.

<https://media.neliti.com/media/publications/253018-pengaruh-pengalaman-kerja-pendidikan-dan-bab433ca.pdf>. Diakses pada 8 Agustus 2022