

# Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri

Ocktaviani Elisabet Laloan

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi  
E-mail: [laloanoktaviani30@gmail.com](mailto:laloanoktaviani30@gmail.com)*

---

**Abstract.** *This study aims to know the effects of career development on the employment spirit in PT. Manado Mitra Mandiri. The method used is quantitative, with the populations of all employees totaling 30 people. With the saturated sampling technique where the entire population is turned into a research sample. The data collection with observation, questionnaire and interviews. Data analysis technique uses simple regression analysis, from research and data management results the effect of career development on the employment spirit is positive and significant based on the hypothesis inferred that career development variables have a significant impact on the employment spirit, so that the Ho hypothesis is rejected and Ha accepted. The company is expected to realize every program that supports all less aspects of the company, much human resources in this employees regard.*

**Keywords:** *career development, employment spirit.*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dengan pengamatan, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian dan pengelolaan data diperoleh pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil hipotesis disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Perusahaan diharapkan untuk merealisasikan setiap program yang mendukung semua aspek dalam perusahaan terlebih sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan.

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Semangat Kerja

---

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia aset yang paling penting dalam suatu perusahaan/organisasi, karena merekalah yang menentukan dan mendukung jalannya suatu perusahaan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memperoleh keberhasilan dengan memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja, dari kinerja yang baiklah perusahaan memperoleh jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan (Hamali,2018). Jadi untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan diperlukan upaya dan kerja keras seluruh aspek sumber daya manusia. Karyawan yang tidak berada pada posisi yang tepat dan memiliki frustrasi untuk bertumbuh dan berkembang hanya akan

merugikan perusahaan saja karena tidak sesuai dengan yang seharusnya dikerjakan. Cara yang dapat meyakini perusahaan ditunjukan dengan adanya upaya pengembangan karir karyawan dilihat dari kemampuan terbaik mereka. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan para karyawan mengharapkan suatu kemajuan yang berdasarkan apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Perusahaanlah yang mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada diperusahaan dengan setiap fungsi, peranan dan jabatannya (Hamali, 2018). Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi juga akan mendukung terwujudnya pengembangan potensi dalam dirinya, bekerja dengan penuh energik, antusias dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan

pekerjaannya, mereka datang ke kantor ingin bekerja dengan penuh kesungguhan (Oroh, 2018)

PT. Manado Mitra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran/perdagangan yang sehari-hari memasarkan produk YUASA Battrey dan mereka sukses menjadi market leader yang selalu membina hubungan yang baik dan saling menguntungkan dengan retail yang ada diwilayah pemasarannya. Diamati dari segi Pengembangan karir setiap karyawan pada PT. Manado Mitra Mandiri yang masih ditemui adanya hambatan dan masalah. Pada umumnya dalam suatu perusahaan bagian pimpinan perusahaanlah yang memiliki peran dalam menyusun dan menyesuaikan rencana karir para karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pendidikan dan pengalaman menjadi tolak ukur berkembangnya karir karyawan dan dimana posisi karyawan yang tepat, pimpinan seringkali hanya terfokus pada mereka yang taraf pendidikan yang lebih tinggi dan kemampuan sesuai pendidikan yang sudah ditempuh tanpa melihat dan memperhitungkan kemampuan dari yang lain meskipun hanya dalam pendidikan yang standar. Permasalahan lain yang terjadi atas dasar kekeluargaan, kedekatan, persahabatan, dan kepentingan pribadi antara pimpinan dan karyawan menimbulkan suatu perbedaan sikap dan perlakuan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya membuat pimpinan merasa yang dekat dengannya lebih dipercaya dibandingkan yang lain, untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi atau bisa disebut karir dalam hal ini lebih meningkat karena istilahnya dipengaruhi orang terdekat dalam hal ini pimpinan perusahaan, belum atas dasar kemampuan, kompetensi, dan kebutuhan. Namun Seringkali juga perjalanan karir seseorang yang ditempatkan menjadi karyawan masih tergantung pada nasib baik saja. Adanya perpindahan karyawan akibat ketidakpuasan dalam perkembangan karirnya, mengarahkan proses karir yang lebih baik serta ingin mencoba hal yang lebih menantang dari sebelumnya. Peningkatan kualitas sumber daya sebagai pelaku utama pembangunan memerlukan suatu manajemen sumber daya manusia melalui

perencanaan karir yang sangat penting dalam kehidupan semua karyawan yang mendambakan kemajuan dan perkembangan dalam bekerja (Mangkunegara, 2007). Perusahaan yang baik tidak meremehkan masalah karir ini, sebab hal ini berhubungan dengan kinerja perusahaan. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri”.

### **Tinjauan Pustaka**

Karir adalah posisi kerja terbaik yang dipegang oleh seseorang selama kehidupan kerjanya. Konsep dasar perencanaan karir yakni karier, jalur karir, sasaran karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Untuk memperoleh karir yang baik tidak didapatkan dengan mudah namun akan melewati setiap langkah-langkah yang harus ditempuh seseorang (Handoko, 2008).

Pengembangan karir merupakan tahapan yang dilalui seorang karyawan sejalan dengan proses perkembangan, aktivitas dan tanggung jawab yang diterima (Yikwa, 2017). Pengembangan karir adalah Peningkatan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai karir yang diharapkan (Rivai, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah usaha pengembangan potensi dalam diri seseorang yang dilakukan demi peningkatan status dalam perusahaan/organisasi dan keuntungan bagi diri sendiri.

Indikator Pengembangan Karir yang Baik adalah Perlakuan yang adil dalam berkarir; Adanya rasa kepedulian para atasan terhadap bawahan; Adanya rasa puas karyawan dalam mencapai tingkat tertentu dalam karirnya (Sutrisno, 2010).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh kegairahan untuk mewujudkan tujuan bersama (Tohardi, 2006), semangat kerja adalah kondisi suatu kelompok

Semangat kerja membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif serta efisien (Purwanto, 2015). Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik dan cepat ( Musak, 2015).

### Metode Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada PT. Manado Mitra Mandiri, memperoleh data dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Manado Mitra Mandiri yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampling jenuh yang digunakan peneliti. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2004), maka yang menjadi sampel adalah populasi yakni seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah 1) observasi (pengamatan), 2) wawancara, 3) kuesioner dengan menggunakan Skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Teknik pengujian instrumen penelitian: uji validitas dan reabilitas. Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik statistik kuantitatif yaitu Analisis korelasi sederhana, Analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji t). Pengelolaan data dalam penelitian dengan bantuan software SPSS 23.0. Dan nilai dilihat dari taraf signifikansi yaitu : Jika nilai sig. > 0,05 maka  $H_a$  diterima tapi Jika nilai sig.< 0,05 maka  $H_o$  ditolak.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dapat diterima yaitu Pengembangan karir berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT. Manado Mitra Mandiri. Melalui pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh data tentang jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Dilihat dari hasil analisis variabel menunjukkan bahwa banyak responden yang menganggap sangat setuju dalam pernyataan variabel pengembangan karir dalam perusahaan sebesar 33,3 % dan untuk semangat kerja responden menganggap setuju dengan mendapat 56,6 %. Pada pengembangan karir yang mendapatkan presentase terbesar menganggap sangat setuju adalah indikator

Upaya Pribadi sebesar 73,7%. Sedangkan untuk semangat kerja yang mendapat presentase terbesar menganggap setuju adalah indikator Disiplin sebesar 76,7%. Kemudian berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan uji normalitas dari tabel *Sample Kolmogorov smirnov* diperoleh angka *probabilitas* atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,796. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data distribusi normal dan dari output tabel lineritas, diperoleh nilai signifikansi 0,175 > 0,05. Maka antara variabel pengembangan karir dan semangat kerja terhadap hubungan linear secara signifikan. Sedangkan analisis menggunakan korelasi *pearson* untuk mengukur keeratan antara kedua variabel tersebut. Besar nilai korelasinya adalah sebesar 0,706 (korelasi positif) dengan nilai signifikansi 0,00 yang berarti kedua variabel ini cukup kuat dan signifikan dari angka sig,(2-tailed) sebesar 0,00 < 0,05. Adanya pengembangan karir akan membuat semangat kerja meningkat, karyawan akan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, terlihat hasil F hitung sebesar 27.814 dengan signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka model dapat dipakai untuk memprediksi semangat kerja. Harga F hitung dibandingkan dengan F tabel yang didapat dengan menggunakan rumus  $df(n1) = k-1$  dan  $df(n2) = n-k$ , sehingga diperoleh hasil F tabel sebesar 4.05 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dari tabel ini menyatakan bahwa F hitung > F tabel (27.814 > 4.05), artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel semangat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linear dengan persamaan regresi. Dengan demikian terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel tersebut. Dari hasil pengujian koefisien variabel, dapat diketahui hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan  $\hat{Y} = 9,459 + 0,724$ . Kemudian digunakan uji t untuk menguji signifikansi koefisiensi regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,274 sedangkan t tabel pada taraf  $\alpha = 0,05$  dibagi 2 dibagi dengan  $n - k - 1$ , diperoleh t tabel sebesar 2,048. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,274 > 2,048$ ) dan signifikansi sebesar  $0,00$  dimana kurang dari  $0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel semangat kerja.

### **Pembahasan**

Dapat dikemukakan lebih lanjut mengenai peluang karir bagi karyawan PT. Manado Mitra Mandiri berdasarkan data yang diperoleh, bahwa sebagian besar karyawan memiliki latarbelakang pendidikan formal setingkat SLTA dan sebagian besar pula masa kerja kurang dari 5 tahun serta mayoritas karyawan adalah laki-laki, serta banyak karyawan yang masih ada dalam usia produktif. Dengan demikian sangat diperlukan perencanaan karir yang tepat bagi sumber daya manusia usia yang sangat produktif tersebut, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri untuk melaksanakan semua tugas-tugasnya didukung oleh semangat kerja yang dimiliki.

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan yang merasa harus terus berusaha meningkatkan potensi dan keterampilan untuk bisa lebih berkembang dari sebelumnya karena selain dari perusahaan yang berperan dalam perkembangan karir karyawan usaha dari diri sendirilah yang menentukan baik tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan segala kemampuan yang dimiliki, hal ini diperkuat oleh (Samsudin, 2006) 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. Hal ini diperkuat juga oleh (Hasibuan, 2009) bahwa Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta

berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Jadi artinya dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendorong pengembangan potensi diri dalam hal ini karir bagi para karyawan yang bisa memberi dampak positif dari berjalannya perusahaan.

Karyawan terus-menerus berusaha meningkatkan kemampuan dengan memberikan yang terbaik bagi perusahaan lewat melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan, mempunyai rasa optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi perusahaan. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja.

### **Simpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah 1) berdasarkan hasil kuesioner dari tanggapan responden menyatakan bahwa merasa sangat setuju terhadap pengembangan karir dalam perusahaan. Hal ini dilihat dari skor dengan presentase tertinggi. 2) tingkat hubungan antara pengembangan karir dan semangat kerja termasuk kategori korelasi kuat sehingga memperoleh nilai regresi dan korelasi yang positif. 3) Berdasarkan hasil hipotesis disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), Sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Saran dalam penelitian ini adalah: 1) Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya, dalam hal ini atasan memiliki peran penting dalam mengelola perusahaan dengan baik;

2) Merealisasikan setiap program yang mendukung semua aspek dalam perusahaan terlebih sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan karyawan, dan untuk lebih meningkatkan semangat kerja atau gairah kerja perlu di tinjau kembali mengenai fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan seperti gedung dan ruangan tempat kerja yang nyaman; 3) Dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap mengusahakan dan berperan penting bagi

pengembangan karir karyawan yang mewujudkan semangat kerja pada karyawan karena dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

## Referensi

- Assagaf, S. C. Dotulong, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* 3, (2). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Yogyakarta: CAPS
- Kasenda D, Taroreh R, Dotulong L. 2016. Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGO cabang kawangkoan. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi* 16 (2) [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).
- Kaunang, R. M, Parengkuan, T. Sepang, J. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* 6, (4). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).
- Musak, A.R. Pio, R.J. Tampi, R. 2015. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Admisintrasi Publik Unsrat* 1, (10). [ejuournal.unsrat.ac.id](http://ejuournal.unsrat.ac.id).
- Oroh, R. Koleangan R. A. Mandagie, Y. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA* 6, (4). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).
- Regar, W. Keles, D. dan Tumbel, T.M. 2017. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat* 5, (1), [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi kesebelas. Bandung: Alfabeta
- Yikwa, L. Areros, W. A. dan Rumawas, W. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap pengembangan karir karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat* 5, (5). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id).