
**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN****Nashrudin Setiawan,SE,MM****Akhmad Taufik,SE,MBA**nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id- 081260021884akhmadtaufik@dosen.pancabudi.ac.idDosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi**ABSTRAK**

Pada masa sekarang ini banyak persaingan dan tingkat globalisasi yang semakin maju membuat perguruan tinggi maupun organisasi dituntut untuk bertahan serta mampu bersaing dengan kampus lain dan tetap harus eksis untuk menghadapi perkembangan jaman yang semakin maju. Dalam hal itu perlu adanya pengawasan yang baik sehingga suatu pekerjaan dapat tercapai dan menghasilkan tujuan yang telah direncanakan. Komitmen organisasi cenderung akan mendorong karyawan lebih giat bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula. Beberapa faktor lain dalam sumber daya manusia adalah Iklim kerja maupun pengembangan karir dari karyawan agar tetap berjalan serta memajukan dan mendorong universitas agar melakukan usaha menuju persaingan dan menjadikan pemenang. Iklim kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja. Bagaimana karyawan berkomitmen akan berdampak terhadap semangat kerja dan keinginan untuk pindah kerja. Keberadaan komitmen organisasi merupakan respon efektif di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebuah beban. Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 21,556 > F_{tabel} 2,73$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_1) Dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara serempak (*simultan*) terhadap semangat kerja karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima. Dengan kata lain komitmen organisasi, Iklim kerja dan pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui: Untuk Komitmen organisasi $t_{hitung} 4,745 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1,99 > 0,05$, maka terima H_0 (tolak H_1). Dengan hasil ini dinyatakan pengembangan karir signifikan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Untuk Iklim kerja nilai $t_{hitung} 2,263 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1,99 > 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan Iklim kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengembangan Karir nilai $t_{hitung} -1,173 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1,99 > 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan pengembangan karir signifikan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk membantu Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dalam pengamatan terhadap setiap fakultas apakah mampu untuk mempertahankan status akreditasi nilai B dalam Komitmen Organisasi, Iklim kerja maupun Pengembangan Karir.

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

1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2009:100). Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat dan mampu membuat ekspektasi karirnya sendiri dimasa depan akan membuat loncatan signifikan didalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya.

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka, atau sebagai suatu iklim dan suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka secara lebih baik dan lebih produktif. Setiap organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu mencari cara guna untuk menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal ini merupakan masalah yang penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dan dapat pula menghasilkan yang lebih baik.

Universitas Pembangunan Panca Budi merupakan Institusi swasta yang berlokasi di Jl.Gatot Subroto km 4,5 Medan-Binjai , yang bergerak di bidang pendidikan khususnya untuk mencetak generasi penerus menjadi insan yang berprestasi serta berdedikasi terhadap masyarakat . Hal-hal yang terjadi pada di UNPAB yaitu iklim kerja di lingkungan kampus dimana karyawannya yang kurang memberikan pengaruh positif karena mereka tidak saling mendukung sebagai akibat persaingan yang semakin erat, Persaingan untuk menjadi yang terbaik ini sering berujung konflik.

Pengembangan karir karyawan pada UNPAB mengalami hambatan karena kemampuan mereka tidak sesuai dengan pekerjaan mereka akibatnya pengembangan karir pada UNPAB mengalami hambatan. Permasalahan lain yakni ada karyawan UNPAB yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan mengapa mereka memutuskan untuk tidak lagi menjadi bagian UNPAB, fenomena ini merupakan bentuk komitmen organisasi yang rendah. Kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan pelaksanaan kerja menjadi kurang efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**”

1.1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, iklim kerja dan pengembangan karir secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi.
- b. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, iklim kerja dan pengembangan karir secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi

1.2. Manfaat

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang analisis komitmen organisasi, iklim kerja maupun pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Yang Diteliti

Penulis berharap dengan adanya hasil penelitian ini, instansi dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi dan panduan untuk meningkatkan kinerja dikemudian hari.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi para akademisi dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi, iklim kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Komitmen

Komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Susanto (2002: 47) secara umum komitmen melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variable yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

2.2. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim kerja

Menurut Wirawan (2008: 121) bahwa iklim kerja merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka secara tetap berhubungan organisasi mengenai apa yang terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Menurut Sugiono (dalam Agustini 2011:2) iklim kerja adalah lingkungan dari dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan.

Menurut Miner iklim organisasi adalah iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu atau iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggotanya (Hendyat, 2010: 141).

Jadi iklim kerja dapat dikatakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2013: 69)

Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai yang merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Kadarisman (2014: 322) Pengembangan karir adalah proses untuk kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang

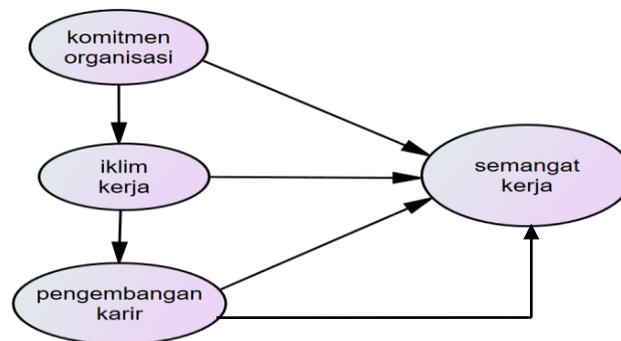
2.4. Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Hasibuan (2008:152) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

2.5. Kerangka Konseptual / Kerangka Berfikir



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif ini menyajikan analisa deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linier berganda.

3.2. Populasi & Sampel

Data yang diperoleh selama penelitian disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran kuisioner kepada 60 responden

1.3. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, dimana suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Berdasarkan hasil angket, maka untuk mengetahui kelayakan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas, uji validitas setiap pertanyaan lebih besar(>) 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat valid atau sah. (Manullang & Pakpahan 2014:90)

b. Uji Realibilitas

Untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

c. Uji Kualitas Data/ Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program Statistical And Service Solution (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan (Rusiadi dkk, 2014 : 50) sebagai berikut :

2. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*), dimana $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$

Dengan definisi $b_1 > 0; b_2 > 0; b_3 > 0$; dengan rumus persamaan regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Iklim Kerja

X₃ : Pengembangan Karir

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

ϵ (epsilon) : Error term/Tingkat Kesalahan

3. Uji Kesesuaian

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. (2013 : 279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

b) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengujiannya adalah:

c) Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah

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

IV. ANALISIS & PEMBAHASAN

4.1. Pengujian hipotesis

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden, maka diperlukan Uji Validitas. Apabila Validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya akan kita lihat pada Tabel Item – Total Statistic, Hasil pengolahan SPSS Versi 16 dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1, X2, X3 dan Y sebagai berikut

Tabel . Interpretasi Hasil Validitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	25.0500	5.404	.601	.709
q2	25.0000	4.949	.626	.700
q3	24.9833	5.373	.471	.740
q4	25.0333	5.795	.442	.743
q5	25.4167	6.145	.388	.753
q6	25.4667	6.084	.437	.744
q7	25.4500	6.150	.427	.746

Hasil output SPSS Versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kotak

Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas ke-7 pernyataan dinyatakan valid karena nilai validitas sebesar ke-7 pernyataan mengenai karakteristik individu lebih besar dari 0,3. Kemudian jika semua butir sudah valid maka dapat digunakan untuk analisa berikutnya.

Tabel Interpretasi Hasil Validitas Iklim Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	29.3667	8.236	.550	.741
Q2	29.2500	8.394	.621	.733
Q3	29.3500	8.503	.554	.743
Q4	29.2167	8.545	.386	.771
Q5	29.0167	8.559	.502	.750
Q6	29.2500	8.021	.433	.767
Q7	29.2167	8.308	.553	.741
Q8	29.3667	9.423	.308	.778

Hasil output SPSS Versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kotak *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas ke-8 pernyataan dinyatakan valid karena nilai validitas sebesar ke-8 pernyataan mengenai karakteristik individu

lebih besar dari 0,30. Kemudian jika semua butir sudah valid maka dapat digunakan untuk analisa berikutnya.

Tabel Interpretasi Hasil Validitas Pengembangan Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	28.4167	10.857	.612	.731
Q2	28.5333	11.304	.467	.750
Q3	28.3833	10.647	.479	.747
Q4	28.2333	11.979	.281	.775
Q5	28.3333	11.107	.447	.752
Q6	28.9000	10.736	.400	.762
Q7	28.7833	9.325	.588	.726
Q8	28.8500	9.791	.557	.732

Hasil output SPSS Versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kotak *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas ke-8 pernyataan dinyatakan valid karena nilai validitas sebesar ke-8 pernyataan mengenai karakteristik individu lebih besar dari 0,30. Kemudian jika semua butir sudah valid maka dapat digunakan untuk analisa berikutnya.

Tabel Interpretasi Hasil Validitas Semangat Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	57.0500	32.828	.680	.739
Q2	57.0667	32.538	.633	.739
Q3	56.9833	32.084	.656	.735
Q4	57.0500	33.845	.527	.752
Q5	57.0167	33.373	.624	.745
Q6	57.0667	33.148	.603	.745
Q7	57.0833	32.959	.635	.742

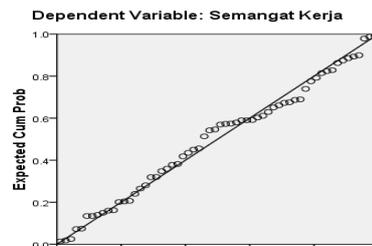
Hasil output SPSS Versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kotak *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas ke-7 pernyataan dinyatakan valid karena nilai validitas sebesar ke-7 pernyataan mengenai karakteristik individu lebih besar dari 0,30. Kemudian jika semua butir sudah valid maka dapat digunakan untuk analisa berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil angket diatas maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar (>)

0,60 (Nunali dan Ghazali dalam Rusiadi dkk(2014)). Reliabilitas dari pernyataan kuisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan pada tabel-tabel berikut ini :

Variabel	Reliabilitas	Standar	Keterangan
X1	0,764	0,6	Reliabel
X2	0,777	0,6	Reliabel
X3	0,772	0,6	Reliabel
Y	0,770	0,6	Reliabel

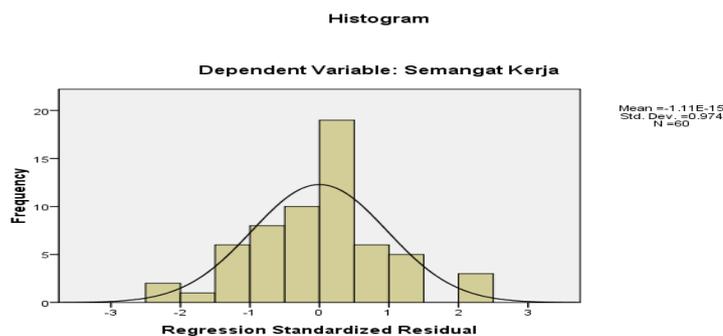


Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk pertanyaan menunjukkan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel melebihi 0,60 sehingga semua variabel menyatakan Reliabel.

5.13. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar normal PP plot terlihat titik-titik berada pada garis diagonal (Rusiadi, 2014). Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui SPSS. Hasil dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini :



Gambar Uji Normalitas Data

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai dari $VIF < 10$ (Rusiadi dkk, 2014). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.654	3.415		1.070	.289		
	Komitmen Organisasi	.568	.120	.504	4.745	.000	.736	1.359
	Iklm Kerja	.331	.146	.352	2.263	.028	.342	2.922
	Pengembangan karir	-.021	.122	-.025	-.173	.863	.388	2.579

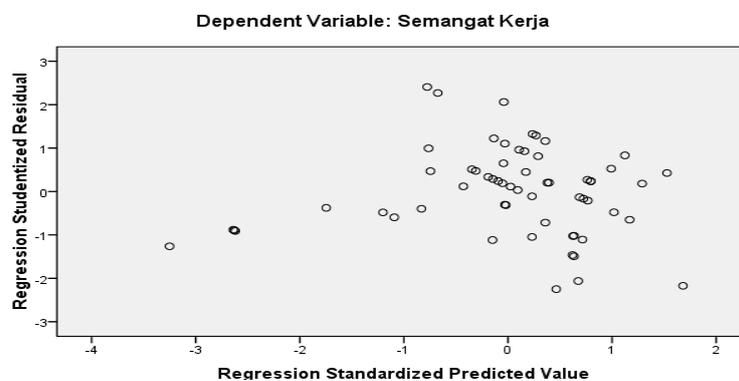
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hasil uji multikolineritas diketahui bahwa nilai VIF dan *tolerance* pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF variabel tersebut yang besarnya <10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar 5.2 Uji Heterokedistisitas

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2017)

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat titik secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, secara tersebar baik diatas maupun disekitar titik 0 pada sumbu *Regression studentized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi semangat kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.654	3.415		1.070	.289		
	Komitmen Organisasi	.568	.120	.504	4.745	.000	.736	1.359
	Iklm Kerja	.331	.146	.352	2.263	.028	.342	2.922
	Pengembangan karir	-.021	.122	-.025	-.173	.863	.388	2.579

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan persamaan regresi yaitu :

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

Keterangan ;

- Y = Semangat Kerja (Dependen Variable)
 X1 = Komitmen Organisasi (Independent Variable)
 X2 = Iklim kerja (Independent Variable)
 X3 = Pengembangan Karir
 a = Koefisien Regresi
 b = Slop atau kemiringan garis (constant)
 ε = Kesalahan penduga

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3.654 + 0.568X_1 + 0.331X_2 - 0.021X_3$$

- Nilai konstanta sebesar **3.654** menyatakan jika komitmen organisasi, iklim kerja dan pengembangan karir berubah (ditingkatkan) maka semangat kerja akan naik sebesar 3,654.
- Nilai X1 sebesar 0,568, artinya bahwa jika komitmen organisasi naik satu satuan maka produktivitas kerja sebesar 0,568
- Nilai X2 sebesar **0.331**, artinya bahwa jika Iklim kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja sebesar **0.331**.
- Nilai X3 sebesar **- 0,021**, artinya bahwa jika pengembangan karir naik satu satuan maka semangat kerja naik sebesar – 0,021.

Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, iklim kerja dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan . Namun dalam analisis regresi diketahui bahwa ternyata komitmen kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan Iklim kerja dan pengembangan karir. Artinya dengan komitmen organisasi yang tepat maka semangat kerja karyawan secara otomatis tinggi.

5.14. Penguji Kesesuaian

a. Pengaruh Uji Simultan (Serempak)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seleksi dan pelatihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat kepercayaan *Confidence Interval*

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.214	3	100.071	21.556	.000 ^a
	Residual	259.969	56	4.642		
	Total	560.183	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan Tabel 5.41 diatas bahwa uji Anova atau uji statistik F menghasilkan nilai $F_{hitung} 21,556 > F_{tabel} 2,37$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$

b. Uji Parsial

Untuk melihat keterangan hubungan ketiga variabel digunakan rumus Uji t .

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.654	3.415		1.070	.289		
Komitmen Organisasi	.568	.120	.504	4.745	.000	.736	1.359
Iklim Kerja	.331	.146	.352	2.263	.028	.342	2.922
Pengembangan karir	-.021	.122	-.025	-.173	.863	.388	2.579

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja

(a) $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

(b) $H_0 : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah : Terima H_0

(tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5\%$

2) Pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan

(a) $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh Iklim kerja yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

(b) $H_0 : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh yang Iklim kerja signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah : Terima H_0

(tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5\%$

Berdasarkan Tabel 5.42 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2.263 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1.99 > 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan Iklim kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

3) Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan

(c) $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh pengembangan karir yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

(d) $H_0 : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh pengembangan karir yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah : Terima H_0

(tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 5.42 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} -173 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1.99 > 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan pengembangan karir tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Secara keseluruhan variable-variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat. berikut tabel determinasi :

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.511	2.15460

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari persamaan regresi tersebut didapat koefisien determinasi adalah sebesar 54,0% yang berarti adalah komitmen organisasi, Iklim kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel dari perubahan semangat kerja sebesar 54,0% sedangkan sisanya 36,0 %, dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

PENUTUP**Kesimpulan**

- Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 21,556 > F_{tabel} 2,73$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_1) Dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara serempak (*simultan*) terhadap semangat kerja karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima. Dengan kata lain komitmen organisasi, Iklim kerja dan pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui:
 - Untuk Komitmen organisasi
 $t_{hitung} 4.745 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1.99 > 0,05$, maka terima H_0 (tolak H_1). Dengan hasil ini dinyatakan pengawasan tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
 - Untuk Iklim kerja
nilai $t_{hitung} 2,263 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1.99 >$

0,05, maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan Iklim kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

c. Pengembangan Karir

nilai $t_{hitung} -1,173 > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikan $1,99 >$

0,05, maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan pengembangan karir signifikan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh X_1 (komitmen organisasi) lebih besar dibandingkan pengaruh variabel X_2 (iklim kerja) dan X_3 (pengembangan karir) terhadap variable Y (semangat kerja) di Universitas Pembangunan Panca Budi. keterampilan, bakat, kemampuan, dan aspek-aspek penting dari kualitas sumber daya manusia lainnya.
2. Melihat bahwa pentingnya Iklim kerja dalam kawasan di universitas, maka Iklim kerja harus diciptakan dan di pertahankan secara cermat, dan objektif agar karyawan di lingkungan kampus dapat di wujudkan dengan Iklim yang asri ,nyaman, dan kondusif di Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Pengembangan Karir yang diberikan kepada karyawan di universitas hendaknya benar-benar dipertimbangkan dan disesuaikan pada bagian-bagian mana atau bidang-bidang kerja yang ada di bagian universitas. Sehingga tujuan dari semangat kerja yang diciptakan benar-benar tepat sasaran.
4. Melihat masih ada faktor lain selain komitmen organisasi, Iklim kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi , maka kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. (2009). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali Press.
- Mauled Moelyono (2009). Penerapan Produktivitas dalam Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara
- Muchdarsyah Sinungan (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE
- M. Zain, (2008). *Manajemen Pepajakan*. Jakarta: Salemba Empat
- Nazir, Moh (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen , Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan , Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.