

**ANALISIS PENGARUH SEMANGAT KERJA, PENGEMBANGAN KARIER
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU
TRI TAPANG KASIH DI SEJIRAM KECAMATAN SEBERUANG
KABUPATEN KAPUAS HULU**

Yohana Helendiana

email: yohanahelen02@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja, Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu, (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) statistic versi 22. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh secara simultan antara semangat kerja, pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih. Penulis menyarankan kepada pimpinan CU Tri Tapang Kasih untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik.

KATA KUNCI: semangat kerja, pengembangan karier, iklim organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Menurut Busro (2018: 325), semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lainnya adalah pengembangan karier, pengembangan karier merupakan aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan karier agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Busro (2018: 274), pengembangan karier adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan,

pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Selain semangat kerja dan pengembangan karier faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2015:45), iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.

Kemampuan karyawan dalam membangun kinerja merupakan sikap dasar pada diri seorang karyawan serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukan secara utuh. Sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Menurut Simamora (2020: 339), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Busro (2018: 325), semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Robbins dalam Busro (2018: 275), pengembangan karier akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Busro (2018: 274), pengembangan karier adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Menurut Simamora (2020: 27), iklim organisasi adalah hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dan memberikan hasil. Menurut Wirawan (2012:122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Simamora (2020: 339), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut Robbins (2016: 175), kinerja adalah hasil evaluasi terhadap hasil pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Semangat Kerja, Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.
- H₂ : Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.
- H₃ : Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.
- H₄ : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengelompokkan kriteria dari jawaban responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CU Tri Tapang Kasih yang berjumlah 118 orang, dengan menggunakan teknik random sampling dan Slovin dengan standar eror 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 orang. Untuk mengukur jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan menggunakan alat bantu program yaitu *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) statistic* versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kuesioner, butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara corrected item-total correlation dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,50$ (Sunyoto, 2015: 146).

TABEL 1
UJI VALIDITAS SEMANGAT KERJA
CU TRI TAPANG KASIH

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	X1.1	0,727	0,266	Valid
	X1.2	0,627	0,266	Valid
	X1.3	0,592	0,266	Valid
	X1.4	0,532	0,266	Valid
	X1.5	0,676	0,266	Valid
	X1.6	0,416	0,266	Valid
	X1.7	0,478	0,266	Valid
	X1.8	0,614	0,266	Valid
Pengembangan Karier (X2)	X2.1	0,653	0,266	Valid
	X2.2	0,686	0,266	Valid
	X2.3	0,631	0,266	Valid
	X2.4	0,644	0,266	Valid
	X2.5	0,722	0,266	Valid
	X2.6	0,671	0,266	Valid
Iklim Organisasi(X3)	X3.1	0,531	0,266	Valid
	X3.2	0,520	0,266	Valid
	X3.3	0,614	0,266	Valid
	X3.4	0,537	0,266	Valid
	X3.5	0,506	0,266	Valid

	X3.6	0,516	0,266	Valid
	X3.7	0,481	0,266	Valid
	X3.8	0,477	0,266	Valid
	X3.9	0,570	0,266	Valid
	X3.10	0,544	0,266	Valid
	X3.11	0,469	0,266	Valid
	X3.12	0,562	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (X4)	X4.1	0,537	0,266	Valid
	X4.2	0,513	0,266	Valid
	X4.3	0,617	0,266	Valid
	X4.4	0,574	0,266	Valid
	X4.5	0,503	0,266	Valid
	X4.6	0,540	0,266	Valid
	X4.7	0,481	0,266	Valid
	X4.8	0,503	0,266	Valid
	X4.9	0,625	0,266	Valid
	X4.10	0,564	0,266	Valid

Sumber : Output SPSS 22, 2022

2. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama atau di bawah $0,60$ (Sunyoto, 2015: 143).

TABEL 2
HASIL UJI RELIABILITAS
CU TRI TAPANG KASIH

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Semangat Kerja	0,714	0,60	Reliabel
2.	Pengembangan Karier	0,751	0,60	Reliabel
3.	Iklim Organisasi	0,760	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,731	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 2 menyatakan nilai Cronbach's Alpha dari variabel semangat kerja sebesar 0,719, nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengembangan karier sebesar 0,676, nilai Cronbach's Alpha dari variabel iklim organisasi sebesar 0,729 dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,726. Dari output yang ditampilkan dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161), uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $2\text{-tailed} > 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

TABEL 3
HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96020759
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.090
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai 2-tailed bernilai lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,064. Hal ini berarti data residual pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018: 159), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji Linearitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier apa tidak. Pengujian pada SPSS versi 22 dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel dikatakan memiliki hubungan linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05, sedangkan jika nilai signifikan (*Linearity*) $> 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan yang linier.

TABEL 4
HASIL UJI TEST FOR LINEARITY
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	103.776	7	14.825	3.449	.005
		Linearity	60.250	1	60.250	14.018	.001
		Deviation from Linearity	43.525	6	7.254	1.688	.145
	Within Groups		197.706	46	4.298		
Total			301.481	53			

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat variabel yang diuji memiliki nilai Deviation From Linearity > 0,05 yaitu 0,145. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara semangat kerja dan kinerja karyawan.

TABEL 5
HASIL UJI TEST FOR LINEARITY
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengembangan Karier	Between Groups	(Combined)	112.111	6	18.685	4.637	.001
		Linearity	60.623	1	60.623	15.046	.000
		Deviation from Linearity	51.488	5	10.298	2.556	.040
	Within Groups		189.371	47	4.029		
Total			301.481	53			

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat variabel yang diuji memiliki nilai Deviation From Linearity > 0,05 yaitu 0,040. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara pengembangan karier dan kinerja karyawan.

TABEL 6
HASIL UJI TEST FOR LINEARITY
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	80.781	10	8.078	1.574	.147
		Linearity	55.720	1	55.720	10.856	.002
		Deviation from Linearity	25.061	9	2.785	.543	.835
	Within Groups		220.700	43	5.133		

Total	301.481	53			
-------	---------	----	--	--	--

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat variabel yang diuji memiliki nilai Deviation From Linearity $> 0,05$ yaitu 0,835. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara iklim organisasi dan kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan melihat model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independen (bebas). Dalam model regresi seharusnya tidak terdapat korelasi (lolos uji multikolinieritas) agar dapat dikatakan baik dan jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Menurut Ghozali (2018: 104), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria pengambilan keputusan. Jika nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10, dapat dikatakan model regresi menunjukkan adanya masalah multikolinieritas.

TABEL 7
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja	.707	1.414
	Pengembangan Karier	.676	1.479
	Iklim Organisasi	.841	1.189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 134), uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya bersifat

homoskedastisitas. Model dapat dikatakan lolos dari uji heteroskedastisitas apabila nilai signifikannya antar variabel bebas lebih dari 0,05.

TABEL 8
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.476	3.262		2.905	.005
Semangat Kerja	-.025	.078	-.052	-.327	.745
Pengembangan Karier	-.018	.090	-.033	-.202	.841
Iklim Organisasi	-.115	.054	-.306	-2.112	.040

a. Dependent Variable: RES3_a

Berdasarkan data pada tabel 8 diperoleh hasil nilai signifikansi variabel semangat kerja sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel semangat kerja. Sedangkan nilai signifikansi variabel pengembangan karier sebesar 0,841 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengembangan karier. Selanjutnya nilai signifikansi variabel iklim organisasi sebesar 0,040 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel iklim organisasi, sehingga ketiga variabel penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat melakukan uji analisis regresi linier berganda.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017: 275), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (krite-rium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turun nilainya). Peneliti menggunakan program SPSS versi 22 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

TABEL 9
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.925	6.214		2.885	.006
Semangat Kerja	.265	.148	.247	1.791	.079
Pengembangan Karier	.265	.172	.217	1.537	.131
Iklim Organisasi	.221	.103	.271	2.137	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,247X_1 + 0,217X_2 + 0,271X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel semangat kerja memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi variabel pengembangan karier memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengembangan karier maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel iklim organisasi memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015: 164) Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel (X). Jika R^2 Semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

TABEL 10
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.284	2.018

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Semangat Kerja, Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sebagaimana diperlihatkan table 10, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,325 artinya bahwa variabel bebas yang terdiri dari semangat kerja, pengembangan karier dan iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,5 persen dan sedangkan sisanya sebesar 67,5 persen dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

9. Uji F

Menurut Sujarweni (2015: 162), uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Nilai yang baik dalam pengujian ini yaitu dimana daerah H_0 ditolak. Sebaliknya apabila nilai yang dimiliki ada beberapa pada daerah H_0 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa nilai uji tidak signifikan. Apabila model regresi signifikan, maka model regresi dapat dilanjutkan untuk penelitian, sebaliknya apabila tidak signifikan maka model regresi tidak layak untuk dilanjutkan. Kemudian, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan. Model penelitian ini dapat dikatakan layak jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

TABEL 11
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.834	3	32.611	8.007	.000 ^b
	Residual	203.648	50	4.073		
	Total	301.481	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Semangat Kerja, Pengembangan Karier

Berdasarkan data pada Tabel 11 maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji koefisien secara simultan (Uji F), berdasarkan uji Anova atau F test, diperoleh F hitung sebesar 8,007 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel semangat kerja, pengembangan karier dan iklim organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

10. Uji T

Menurut Ghozali (2018: 97) bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas (variabel independen) secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 persen atau 0,05. Jika signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya.

TABEL 12
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.925	6.214		2.885	.006
Semangat Kerja	.265	.148	.247	1.791	.079
Pengembangan Karier	.265	.172	.217	1.537	.131
Iklim Organisasi	.221	.103	.271	2.137	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji T (uji parsial) pada tabel 12 maka dapat dipastikan bahwa:

a. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,079 sehingga hipotesis (H_2) ditolak.

b. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,131 sehingga hipotesis (H_3) ditolak.

c. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,038 sehingga hipotesis (H_4) di terima.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka peneliti dapat menjawab sesuai dengan rumusan masalah dengan menyimpulkan hasil penelitian. Sesuai hasil analisis data penelitian, mengenai analisis pengaruh semangat kerja, pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.

1. Hasil uji f pada variabel semangat kerja, pengembangan karier dan iklim organisasi menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja, pengembangan karier dan iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Variabel semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan terkait hal tersebut yaitu:

1. Pengurus CU Tri Tapang Kasih diharapkan selalu berpegang teguh pada tugas dan tanggungjawab agar menjadikan CU Tri Tapang Kasih yang sehat, kuat, aman, dan terpercaya di Kalimantan Barat.
2. CU Tri Tapang Kasih harus memberikan pelayanan yang berkualitas kepada anggota terutama di kalangan petani, UMKM, pegawai, dan generasi muda untuk

meningkatkan tarap hidup dan membantu perekonomian masyarakat di Kecamatan Seberuang.

3. Bagi para anggota CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, agar tetap mengikuti setiap pertemuan yang dilaksanakan oleh pihak CU agar pengetahuan dan pengalaman semakin banyak. Bertanggung jawab dalam segala pinjaman dari CU Tri Tapang Kasih dan memanfaatkan semua pinjaman dari CU Tri Tapang Kasih untuk kepentingan yang produktivitas, sehingga hidup akan lebih sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prenasemia Group.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22 Edisi Ketujuh Semarang*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Nazaruddin, L. & Basuki, A. (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Prawirosentono, S. (2019). *Kinerja, motivasi & etos kerja karyawan*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Robbins, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penelitian: Salemba Empat.