

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
SEMANGAT KERJA KEPEGAWAIAN DI KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN TIPE
MADYA PABEN BELAWAN**

SKRIPSI

Oleh :

**ANGGIE YOLANDA LUBIS
NPM : 09 832 0028**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
SEMANGAT KERJA KEPEGAWAIAN DI KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN TIPE
MADYA PABEN BELAWAN**

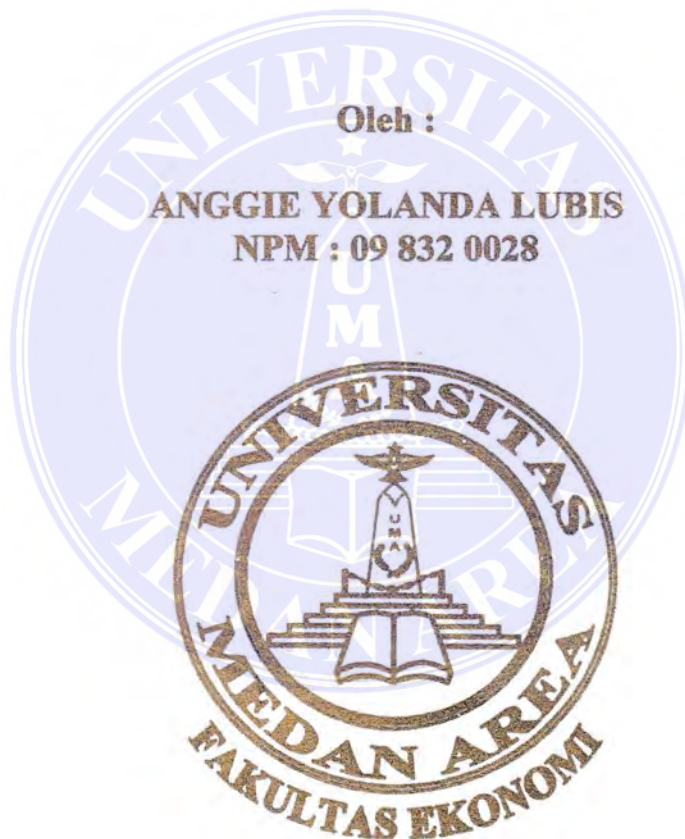
SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

ANGGIE YOLANDA LUBIS

NPM : 09 832 0028



**EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KEPEGAWAIAN DI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN TIPE MADYA PABEN BELAWAN

NAMA : ANGGIE YOLANDA LUBIS

NIM : 09 832 0028

JURUSAN : MANAJEMEN

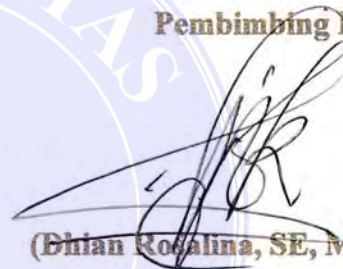
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II



(Dhian Rosalina, SE, M.Si)

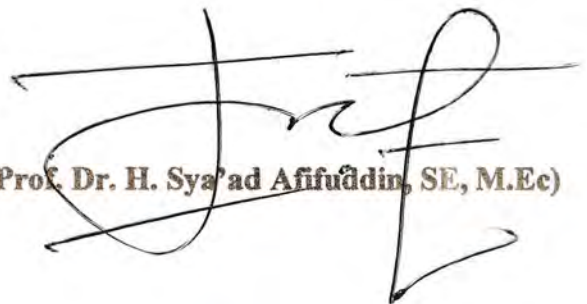
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

ABSTRAK

Anggie Yolanda Lubis (09 832 0028). “ Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat kerja Kepegawaian. Dikantor Pengawasan Dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja kepegawaian dikantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Bea Cukai Belawan, yang berjumlah 56 orang yang dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (Questioner), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para instansi kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Bea Cukai Belawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diterima. Hal tersebut berarti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja kepegawaian. Hal ini berarti 53,7% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya 46,3% dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya 46,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Populasi adalah keseluruhan yang mempunyai ciri yang sama, kemudian diambil data yang samakemudian diambil data sebagai data il semua sehingga penelitiannya merupakan populasi dan jumlah populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 15%-30% dalam penelitian ini sampel yapenelitian. Apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil 30% dari kumlah populasi maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 56 orang.

Kata Kunci : Pengembangan Karir dan Semangat Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Dengan mengucapkan puji syukur alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan skripsi ini dengan judul **Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Kepegawaian di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Bea Cukai Belawan.**

Penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Selaku Ketua Penguji Ujian Meja Hijau.
2. Bapak **Ihsan Efendi,SE, Msi** selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak **Hery Syahril , SE, Msi** Selaku Pembimbing I Penguji Ujian Meja Hijau yang telah banyak membantu Penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
4. **Ibu Dhian Rosalina, SE, Msi** Selaku pembimbing II Pennguji Ujian Meja Hijau yang telah banyak membantu penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Eka Dewi Setaia Tarigan, SE, Msi** Selaku Sekertaris Penguji Ujian Meja Hijau.
6. Kedua orang tua penulis **Ayah Bukhari Lubis Bunda Dahlianum** yang telah banyak berkorban dan memberi dukungan materil dan moral kepada penulis untuk menyelesaikan kuliah hingga selesai.
7. Bapak Ibu dosen beserta Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penlis dalam peroses perkuliahan

dan administrasi selama melaksanakan kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

8. Ibu **Kaswita** dan Bapak **Zulkarnain** yang telah member izin penulis untuk melakukan penelitian di Kantor pengawasan Dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Bea Dan Cukai Belawan.
9. Kedua Saudara Penulis **Amalia Wulanda Lubis** Dan **M. Gilang Liansyah Lubis** yang menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman yang di rumah dan di kampus Universitas Medan Area khususnya untuk setambuk 09 Manajemen, yang memberi dukungan, motivasi kepada penulis.

Penulis Menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih bannyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu penulis membuka diri atas segala keritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan, ilmu pengetahuan dan teknologi. Semoga skripsi dapat bermanfaat bagi kita semua , amin.....

Wassalam

Medan, 29 Setember 2013

Penulis,

(Anggie Yolanda Lubis)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
BAB II LANDASN TIORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Pengertian Pengmbangan karir	6
2. Manfaat Pengembangan karir	7
3. Fakto-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	8

4. Tujuan Pengembangan Karir	8
B. Semangat kerja	14
1. Pengertian Semangat Kerja Kepegawaian ..	14
2. Unsur-unsur Semangat Kerja	14
C. Hubungan Antar variabel	17
1. Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja	17
D. Kerangka Konseptual.....	18
E. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel Penelitian	20
C. Defenisi Operasional	20
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25

BAB IV	HASIL dan PEMBAHASA.....	27
A.	Hasil Penelitian	27
1.	Deskripsi Perusahaan	27
2.	Visi, Misi, Strategi, dan Lima Komitmen Harian Visi	29
3.	Struktur Organisasi	29
4.	Uraian Tugas	32
a.	Sub Bagian	32
b.	Seksi Pendidikan Dan Penyidikan	32
c.	Seksi Pembendaharaan	33
d.	Seksi Pelayanan pabeanan dan cukai	33
e.	Seksi penyuluhan dan Informasi	33
f.	Seksi kepatuan Internal	34
g.	Seksi Dukungan Teknisi dan Distribusi Dokumen	34
B.	Pembahasan	35
1.	Penyajian Data dan Angket	35
2.	Analisis Data	45
a.	Pengujian Instrumen	45
b.	Pengujian Reabilitas	46
3.	Uji Regreasi sederhana	47

4. Pengujian Hipotesis	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



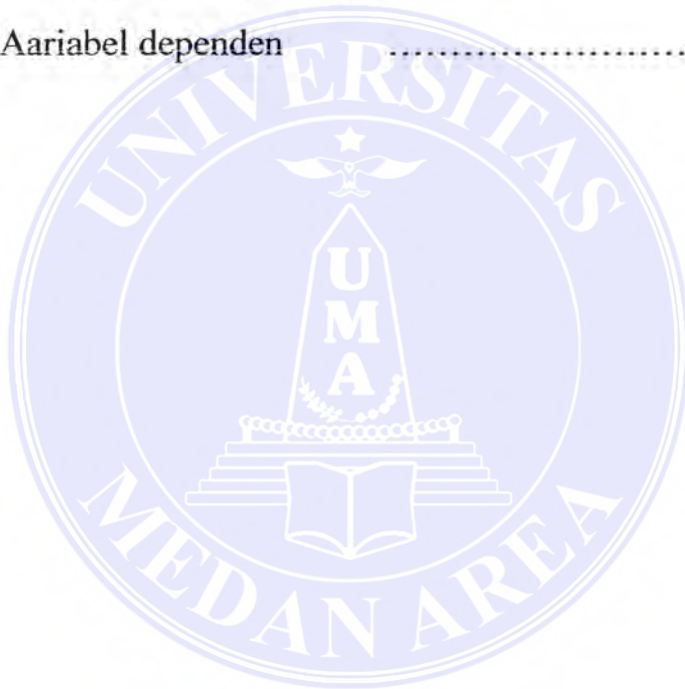
DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Rincian Waktu Penelitian.....	18
Tabel IV.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	33
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
Tabel IV.4	Saya Pernah Stadi Lanjut atas Izin Lembaga.....	34
Tabel IV.5	Saya Pernah Mengikuti Pelatihan yang Ditugaskan	35
Tabel IV.6	Saya Pernah Mendapat Penghargaan dari Lembaga atas prestasi kerja saya	35
Tabel IV.7	Saya Tidak Pernah Sanksi atas Penyelesaian Pekerjaan Saya.....	36
Tabel IV.8	Saya Pernah Diperomosisikan ke jenjang jabatan yang Lebih Tinggi selama saya bekerja.....	36
Tabel IV.9	Saya Pernah Mengalami Rotasi Pekerjaan.....	37
Tabel IV.10	Bapak/Ibu Harus Hadir Setiap Hari Bekerja.....	37
Tabel IV.11	Bapak/Ibu Harus Masuk Kerja Tepat waktu.....	38
Tabel IV.12	Bapak/Ibu Selalu Pulang Kerja Sesuai dengan waktu yang Telah Ditetapkan oleh Perusahaan.....	38
Tabel IV.13	Bapak/Ibu Selalu Menjalin Kerja Sama yang Baik dengan Teman Kerja Maupun dengan pimpinan.....	39

Tabel IV.14	Bapak/Ibu Menyayangin Pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu Kerjakan.....	39
Tabel IV.15	Bapak/Ibu Mampu menyelesaikan Beban Kerja yang diberikan sesuai kemampuan.....	40
Tabel IV.16	Lingkungan Kerja yang nyaman, Bersih, Rapi, Serta Fasilitas yang memadai membuat Gairah Kerja Bapak/Ibu.....	40
Tabel IV.17	Bapak/Ibu Menganggap Rekan Kerja Sebagai Keluarga.....	41
Table IV.18	Bapak/Ibu Selalu menjalin Hubungan yang Baik dengan Teman Sekerja baik didalam Pekerjaan maupun diluar Pekerjaan.....	41
Tabel IV.19	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai	42
Tabel IV.20	Hasil pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	42
Tabel IV.21	Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja.....	43
Tabel IV.22	Hasil Pengujian Reabilitas.....	43
Tabel IV.23	Hasil Pengujian Regresi	44
Tabel IV.24	Hasil Uji Regresi Parsial.....	45
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka konseptual Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja.....	17
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	30
Gambar V.1	Variabel Semangat Kerja histogram	56
Gambar V.2	Variabel bserveed cum prob	56
Gambar V.3	Aariabel dependen	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara Pegawai dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara pegawai membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara pegawai dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja pun akan semakin baik dan pada gilirannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai dan produktivitas perusahaan.

Persoalannya adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak pihak yang terkait harus memperhatikan pemberian pengembangan karir dan juga motivasi terhadap pegawai. Karena begitu pentingnya pengembangan karir dan motivasi sehingga kita dapat melihat banyak organisasi/perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir oleh suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai,

namun perusahaan juga perlu menyadari bahwa pegawai juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik, maka pemberian motivasi adalah salah satu upaya untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi baik. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik dan berprestasi baik jikalau kepuasan kerja pegawai masih kurang?. Upaya-upaya dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan diantara upaya meningkatkan kepuasan kerja ada pengembangan karir dan juga melalui pemberian motivasi.

Pemberian motivasi maksudnya adalah sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wursanto ,2001: 132). Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha bekerja dengan baik. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Karena motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Antara pengembangan karir dan pemberian motivasi memiliki hubungan yang erat. Menurut Kurnia (2002). Pengembangan

karir penting bagi karyawan dan organisasi. Dari perspektif perusahaan kegagalan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka akan berakibat pada turunnya komitmen, pembengkakan biaya pelatihan dan pengembangan karir yang buruk dapat mengakibatkan pegawai frustrasi, merasa tidak dihargai, merasa tidak bernilai, dan mempercepat keinginan untuk berpindah dari organisasi.

Untuk itu organisasi perlu mengelola karir pegawai untuk memaksimalkan motivasi karir mereka. Pengembangan karir yang efektif pasti menjadi harapan bagi setiap pegawai. Melalui pengembangan karir yang efektif diharapkan dapat meminimalkan ketidakcocokan seseorang dengan peran dan tanggung jawabnya dengan maksimal, jika ia ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya maka pegawai akan termotivasi bekerja dengan baik yang pada akhir akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Nawawi (2000:294) tentang adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah: “Karir harus dikaitkan dengan pengembangan sebagai usaha memberikan rasa kepuasan bagi para pekerja dengan memenuhi kebutuhan masing-masing pekerja” Dan dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan pegawai, jika pegawai mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal. Dalam suatu Instansi besar, pengembangan karir dan dan pemberian motivasi tentunya bukanlah pekerjaan yang sederhana, apalagi perusahaan itu

memiliki pegawai yang jumlahnya ratusan orang dari berbagai latar belakang budaya, usia dan pendidikan yang berbeda. Akan tetapi, kendati pengembangan karir dan pemberian motivasi pegawai bukan pekerjaan yang sederhana, karena memang kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antara instansi dengan pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang bagus.

Kantor PENGAWASAN DAN PELAYANAAN TIPE MADYA PABEAN BELAWAN merupakan salah satu instansi pemerintah pusat yang bergerak dalam bidang Ekspor dan Impor, tentunya masih banyak hambatan yang harus diperbaiki dalam menghadapi tantangan baik eksternal dan internal. Untuk itu Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan telah memberikan pelatihan dan pengembangan SDM Pegawai dilakukan sesuai dengan strategis perusahaan yang mengutamakan *System In House Training*, penerimaan / rekrutmen pegawai dilaksanakan secara selektif sesuai kebutuhan urgensi standar informasi, jenjang karir dilaksanakan sesuai dengan masa kerja dan golongan kerja dan kompensasi diberikan sesuai loyalitas kerja yang berupa bonus. Padahal salah satu pelaksanaan pengembangan karir adalah melakukan promosi jabatan.

Sehingga akan sulit pegawai dipromosikan karena memang untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang ahli dan berpendidikan tinggi. Karena pentingnya Pengembangan Karir dan Motivasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Kepegawaian Di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini maka pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara menetapkan untuk mengembanngkjan potensi tersebut(Meilan Sugiarto 2007:126)

“Apakah Pengembangan karir Berpengaruh terhadap semangat kerja kepegawaian Di kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

“Apakah pengaruh perkembangan karir terhadap semangat kerja kepegawaian”Di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Mempeljari telah mendalam mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Kepegawaian.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan pemberian kompensasi dan penilaian kinerja pegawai.

3. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai refrensi untuk penilaian selayaknya di Universitas Medan Area.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut I Komang A. (2012) adalah peningkatan peribadi yang dilahukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karir adalah peroses mengidentifikasi potensi karer pegawai serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. secara umum peroses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Peroes ini lazim sebagai penilaian kinerja.

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyaanya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan aka nada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:162), menyebutkan definisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan

status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Andrew J. Dubin yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77), menyatakan bahwa Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka dip perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2. Manfaat pengembangan karir

Pengembangan karir memberikan manfaat sebagai meningkatkan kemampuan pegawai, hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, pegawai dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini beberapa hal atau faktor yang sering kali berpengaruh terhadap manajemen karir adalah (Meilan Sugiarto, 2007:138)

4. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982 : 198) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 77) adalah:

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Instansi. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan tertentu.

2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai.

Instansi merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesahjetraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya

3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka.

4. Memperkuat Hubungan antara Pegawai dan Perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan setiap pegawai terhadap perusahaanya.

5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim yang positif dan pegawai-pegawailebih bermental sehat.

6. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program – program instansi

7. Mengurangi *Turnover* dan Biaya Kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* lebih rendah dan begitu pula kepegawain menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial.

9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai.

10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jangka Waktu yang Panjang.

Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (*cereer planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (*career management*). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi Pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2003 : 182) yang dikutip dari Mathis and Jackson (2002 : 44), yaitu :

- a. *Career Planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan karirnya sendiri, yaitu suatu usaha seseorang secara sengaja untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilan sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang dan hambatan untuk kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.
- b. *Career Management*. Yaitu bagaimana organisasi mendisain dalam melaksanakan program karir anggotanya. Proses ini merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

Dari kedua perspektif itu muncul *career development system* (sistem pengembangan karir) sebagai usaha yang formal, terorganisasi dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan keperluan tenaga kerja organisasi. Pengembangan karir dirancang untuk meningkatkan kepuasan karir seseorang dan efektifitas organisasi selain itu ada hal-hal yang tidak disukai oleh individu atas sejumlah perubahan inisiatif tindakan organisasi, yaitu:

1. *Downsizing*, penghilangan pekerjaan dari organisasi.
2. *Delaying*, pengklasifikasian kembali pekerjaan menjadi lebih umum.
3. *Decentralizing*, desentralisasi tanggung jawab ke setiap lokasi atau tingkat lebih bawah.
4. *Reorganization*, organisasi lebih fokus kepada pekerjaan inti.
5. *Cost-related strategies*, beberapa pekerjaan dikerjakan dengan sedikit sumber daya.
6. *IT innovation*, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.



7. *Competitive measurement*, keterampilan pegawai didefinisi atau diukur dengan cara yang berbeda.
8. *Performance-related pay*, kompensasi dikaitkan dengan kinerja dan digunakan sebagai motivator.

Oleh karena adanya dua perspektif itu, maka sistem pengembangan karir perlu dirancang secara baik agar kebutuhan individu dan organisasi dapat secara optimal terpenuhi. Adapun komponen-komponen sistem pengembangan karir adalah :

1. *Self-Assessment Tools*, alat penilaian yang digunakan untuk menentukan karir.
2. *Individual Counseling*, yang membantu karyawan merencanakan karirnya melalui konseling.
3. *Information Service*, tersedianya informasi dan sistem komunikasi dalam organisasi.
4. *Organizational Assessment Program*, berupa metode menilai potensi pengembangan karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi.
5. *Development Programs*, program-program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi.
6. *Career Program for Special Target Group*, program karir bagi pribadi-pribadi yang memiliki kekhususan.

Dari tujuan pengembangan karir diatas, pegawai merasa diberikan oleh instansi untuk terus mengembangkan potensi yang ada pada pegawai sehingga pegawai pada akhirnya akan terdorong meningkatkan kepuasan kerja.

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam salah satu ideal pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kadang kala keadan ideal ini juga gagal dicapai. Ada kalanya pegawai sudah bekerja dengan baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya.

2. Personalia pegawai

Kadang kala manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang. Pegawai yang apatis, terlalu ambisius akan sulit dibina karirnya sebab ternyata dirinya sendiri tidak pedulidengan karirnya sendiri.

3. Faktor eksternal

Sering kali semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4. *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karir akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti intrik-intrik, hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya mempengaruhi karir seseorang daripada karirnya.

5. Sistem penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir pegawai.

6. Jumlah pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan dan semakin kecil kesempatan bagi seorang pegawai untuk tujuan karir tertentu.

7. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

8. Kultur organisasi

Ada organisasi yang cenderung kultur profesional, objektif, rasional dan demokratis. Adajuga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. Adajuga yang cenderung menghargai prestasi kerja dan menghargai senioritas daripada hal lain.

9. Tipe manajemen

Secara teoritis normatif semua manajemen sama saja didunia ini. Tetapi dalam implementasi manajemen disuatu organisasi mungkin amat berlainan dari manajemen di organisasi lain.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja Kepegawaian

Pengertian semangat kerja dan Unsur-unsur Semangat Kerja Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan.

Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

2. Unsur-Unsur Semangat Kerja

Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur:

1. Prestasi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan

pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan (IG.Wursanto.2002:67)

Disiplin merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja. Dan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada .

3.Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

Untuk mengukur tingkat semangat kerja digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang.
- d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

5. Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- a) Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c) Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaikbaiknya.
- d) Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

6. Produktivitas

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti ketrampilan, disiplin, sikap dan mental, etika kerja, motivasi kerja, kesehatan, penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, manajemen dan berprestasi. (Ravianto, 2003:139).

7. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan
- b) Kepuasan para karyawannya terhadap tugas dan pekerjaannya.
- c) Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam suatu organisasi Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap

Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya. Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, selain memenuhi kebutuhan material, juga tidak kalah pentingnya memenuhi kebutuhan nonmaterial.

C. Hubungan Antar Variabel

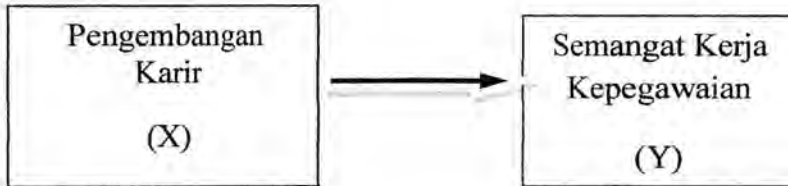
1. Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Kepegawaian

Pengembangan karir merupakan kondisi internal dalam semangat kerja kepegawaian. Dalam pengembangan karir pegawai lebih mudah merencanakan dan melalui karir-karirnya.

D. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar: kerangka konseptual



E. Hipotesis

Menurut Kuncoro (2003:47) menyatakan hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, lokasi, dan waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari satu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja kepegawaian di kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Februari 2013 sampai dengan April 2013 (selama 3 bulan).

Adapun rincian kegiatan lebih jelasnya disajikan table berikut ini :

Tabel 3.1
Rincian waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■												
2	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
3	Analisa Data									■	■	■	■				
4	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■
5	Pengajuan Meja Hijau																■

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Menurut faisal Harahap (2013) Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai cirri yang sama, kemudian diambil data sebagai data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan yang berjumlah 187 pegawai.

2 Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:197) Sampel adalah sebagian populasi yang diduga dapat menggambarkan keseluruhan populasi” apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi dan jumlah populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 15%-30%. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 30% dari jumlah populasi maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah lima puluh enam orang.

$$N = \frac{187 \times 30\%}{100} = 56$$

C. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel tertentu berkaitan dengan variabel lainnya. Variabel penelitian adalah :

a. Variabel Bebas (Pengembangan Karir)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir yaitu suatu kebijakan yang diambil organisasi untuk mengembangkan karir karyawan yang dikembangkan melalui pembinaan maupun perencanaan karir. Penerapannya berupa promosi, mutasi, demosi, serta pengembangan dan pelatihan kerja kepada

karyaan. Kesesuaian pekerjaan, pengetahuan, kecakapan pegawai dengan jenjang jabatan. (Meilan Sugiarto,2007:138)

Indikator-Indikator Pengembangan Karir menurut Bambang Wahyudi (2002:162), diantaranya:

1. Penilaian dan Evaluasi : penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan Pengembangan Karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.
2. Prestasi Kerja : kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir pegawai.
3. Latar Belakang Pendidikan : latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan pegawai.
4. Pelatihan yang telah diikuti : pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Pengalaman Kerja : pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.
6. Kesetiaan pada Perusahaan : kesetiaan pada perusahaan dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.

b. Variabel Terikat (Semangat kerja Kepegawaian)

Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja Kepegawaian yaitu kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja dapat diukur melalui

prestasi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan dan teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

Indikator-indikator semangat kerja menurut (Jaya,2008)

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja, ini dapat terjadi karena karyawan cenderung malas dalam melaksanakan tugas dan sengaja menunda-nunda pekerjaan, dan dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Sebenarnya tingkat absensi yang naik juga merupakan salah satu indikator turunnya kegairahan kerja, maka perlu dilakukan penelitian bila ada gejala-gejala absensi naik. Pada umumnya bila kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja dan setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apabila waktu yang luang tersebut dapat digunakan mendapatkan hasil yang lebih tinggi meskipun untuk sementara ada hal-hal lain yang menyebabkan kegairahan kerja menurun.

3. Labour turn-over (tingkat perpindahan) yang tinggi

Dalam suatu instansi tidak jarang terjadi perubahan dari sumber daya manusia yang ada, karena ada yang keluar akibat pindah, meninggal, dipecat, pensiun, pengurangan terpaksa, ketidakpuasan mereka bekerja di instansi tersebut. Tingkat keluar masuknya yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat menghambat kelangsungan hidup Istansi.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikator lain yang menunjukkan turunnya kegairahan kerja adalah naiknya tingkat kerusakan baik terhadap alat-alat kerja.

5. Kegelisahan di mana-mana

Sebagai seorang pemimpin harus mengetahui kegelisahan yang timbul pada bawahannya. Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidaktenangan dalam bekerja, perasaan tidak aman menghadapi masa depan serta hal-hal lainnya. Kegelisahan pada tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja pada tingkat tertentu bukanlah tindakan yang bijaksana karena akan merugikan instansi dengan segala akibatnya.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan yang sering terjadi pada instansi merupakan perwujudan dari ketidakpuasan para pegawai, di mana semakin seringnya terjadi tuntutan merupakan indikasi yang kuat adanya kegairahan kerja yang menurun dari instansi.

7. Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan ketidakpuasan atau kegelisahan yang juga merupakan tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya kegairahan kerja (Nitisemito, 2002). Dalam hal ini setiap instansi selalu berusaha agar timbulnya pemogokan dapat dicegah karena hal ini bukannya sekedar indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja tetapi juga akan dapat menimbulkan kelumpuhan bagi instansi dengan segala akibatnya sehingga menyebabkan jalannya proses expo dan impor menjadi kurang lancar.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang harus diolah-olah penulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dari bentuk lain dalam bentuk laporan dan publikasi, dan sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban ”Kurang Setuju diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju” di beri nila 2
- e. Jawaban “Sanagt Tidak Setuju” diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2006 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, Pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian apa yang harusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya pengujian Validitas diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$, Maka pertanyaan dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, Maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Uji reliabilitas menurut sunyoto (2011:67) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Gozali (2008:179), butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan valid

2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Peneliti Menggunakan Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan perogram *software* SPSS (*Statistic Peroduct and Service Solution*). Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja Kepegawaian
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Pengembangan karir
- e = Variabel Pengganggu (*standard error*)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uju t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan merupakan pintu gerbang perdagangan internasional baik impor maupun ekspor yang keluar masuk Perovinsi Sumatra Utarakhususnya dari Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan.

1. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan Sumatra Utara mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan pengusahaan dan pelayanan jasa lain secara efisien dan efektif dalam rangka pelayanan ekspor barang.
2. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean Belawan Sumatra Utara memiliki perangkat kerja dalam perencanaan dan pelayanan ekspor barang yang dilakukan Eksportir/PPJK dan dalam pengawasan dan pengendalian kegiatan operasional pelayanan ekspor barang yang dilakukan oleh Supervisi Operasai.
3. Peranan komputer sudah sangat mendukung dalam kegiatan operasional perusahaan, terutama dengan adanya system online yang dapat mengolah mengintegrasikan data menjadi lebih mudah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diuraikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, oleh karena itu diharapkan kepada Kantor Bea Cukai Tipe A-1 Medan bahwa sebaiknya memperhatikan faktor tersebut untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada Kantor Bea Cukai Tipe A-1 Medan Belawan saja, tetapi dapat memperluas sampel pada instansi atau perusahaan yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan agar mengembangkan variabel-variabel yang diteliti sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.