JURNAL EMBA REVIEW
JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI
Homepage: https://penerbitadm.com/index.php/JER

The Effect of Professionalism, Organizational Commitment and Career Development on Employee Morale at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office

Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu

Andre Afrianda [1]; Tezar Arianto [2]
[1]*Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*
Email: [1] afrianda975@gmail.com ; [2] tezar.arianto7@gmail.com

How to Cite :
Afrianda, A., Arianto. T. (2023) Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: https://doi.org/10.53697/emba.v3i1

ARTICLE HISTORY
Received [18 Mei 2023]
Revised [07 Juni 2023]
Accepted [11Juni 2023]

KEYWORDS
Professionalism, organizational commitment, career development, employee morale,

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme, Komitment Organisasi dan Pengembarangna Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu.Setiap organisasi menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai loyalitas kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Rumusan masalah 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu? 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu? 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu? 4) Apakah profesionalisme, komitmen organisasidan pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu? Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuatitatif.Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cilitink cabang Bengkulu berjumlah 35 orang karyawan. sampel berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil penelitian Profesionalisme berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan demikian semakin tingginya profesionalisme maka akan meningkatkan semangat kerjapada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu dengan demikian semakin tingginya komitmen organisasi maka akanmeningkatkan semangat kerja pada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. Pengembangan karirberpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkuludengan demikian semakin tingginya pengembangan karir maka akanmeningkatkan semangat kerja pada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. Profesionalisme, komitmen organisasidan pengembangan karirbersama-sama menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi <0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of professionalism, organizational commitment and career development on employee morale at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office.*Every organization wants employees in their company to have good work loyalty so that organizational goals can be achieved properly. Formulation of the problem 1) Does professionalism affect the performance of PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office? 2) Does organizational commitment affect the performance of employees of PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office? 3) Does career development affect the performance of employees of PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office? 4) Do professionalism, organizational commitment and career development affect the morale of PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office? This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of PT Cilitink Bengkulu branch, totaling 35 employees. a sample of 35 people. Based on the research results, professionalism has a positive effect on morale, thus the higher the professionalism, the higher the morale of employees at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office. Organizational commitment has a positive effect on employee morale at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office thus the higher the organizational commitment it will increase the morale of employees at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office. Career development has a positive effect on employee morale at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office thus the higher the career development it will increase the morale of employees at PT. Citilink Indonesia Bengkulu Branch Office. Professionalism, organizational commitment and career development together show a positive influence on morale. The test results show a significance value of <0.05.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaanya, perilaku dalam melaksanakan tugas tersebut mempengaruhi kinerja seseorang, dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dimana ia berprestasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukan suatu daya dari seseorang untuk mengidentifikasikan keterlibatanya dalam suatu bagian orananisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehinga kinerjanya akan meningkat.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan invidu untuk tetap berada atau meningalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kinerja (*work commitment*) adalah topik yang populer dalam pekerjaan berpengaruh dengan sikap (*attitude*). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada karyawan dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan.

Komitmen kerja karyawan lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ektrinsik seperti penghasilan psikologis yang berpengaruh dengan keangotaan.Perkembangan pembangunan instansi di sebuah Negeri ditafsirkan dengan dua penyebab penting yakni sumber energi alam serta

sumber energi manusia. Namun, penyebab sekaligus yang berpengaruh serta berpotensi pembangunan industry untuk mencapai kesuksesan yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pribadi yang berperan sebagai dalang dalam pembangunan asset, baik instansi ataupun perseroan serta bagian Aktiva yang di olah atau di asah, diperbarui kekuatanya (Theresia,2019).

LANDASAN TEORI

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja (Azwar, 2017). Menurut (Widodo,2015) mengemukakan semangat kerja sebagai berikut:"Semangat kerja adalah suatu yang mencerminkan kondisi pegawai dalamlingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka instansi memperolehkeuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja".(Azwar,2017) berpendapat bahwa :"Semangat kerja adalah Semangat suatu gambaran suatu perasaan agakberhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja"

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Komang A. dkk, 2019) pengembangan karir adalahpeningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencanakarir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suaturencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.Jadi betapa punbaiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertaioleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akanmenjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematik danprogramatik. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambilsekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berartibahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambillangkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut.

Profesionalisme

Menurut (Luthans, 2016)menyatakan bahwa " Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness)* antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi *(bureaucratic competence)*dengan kebutuhan tugas *(task-requirement).*Menurut (Sudarwan Danim, 2014) menyatakan bahwa, Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Menurut (Sedarmayanti, 2020) menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi),*yaitu memiliki pengetehuan *(knowledge)*, keterampilan *(skill),* bisa melakukan *(ability),* ditunjang dengan pengalaman *(experience)* yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.Menurut **(**Atik Purwandari, 2018) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan *klien* serta menghargai *klien* sebagaimana menghargai diri sendiri.Menurut (Tjokrowinoto, 2016), bahwa Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*)".

Komitmen Terhadap Organisasi

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi.Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan.Welsch dan La Van menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan kar yawan pada perusahaan**.**

Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Oktorita, 2018).Pengertian Komitmen Organisasi Menurut (Robert dan Kinicki, 2015) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.Menurut (Mowday, 2018) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut (Nitisemito, 2017) terdiridari:

1. Kegembiraan
   Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalammenghadapi segala hal.Pegawai yang selalu gembira biasanya mempunyaipeluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan pegawai yangtidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akanmaksimal.
2. Kerjasama
   Kerjasa sama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan olehmanajemen instansi,agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Kebanggaan
   Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diripegawai terhadap pekerjaan yang diberikan instansi. Apabila seseorangmengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasilpekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidakdisenangi.
4. Ketaatan kepada kewajiban
   Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi apakah bisa mentaatinya (Moekijat2018).Pegawai yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaatisemua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.
5. Kesetiaan
   Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, pegawai merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan instansi merupakan dua pihak yangsaling membutuhkan. Pegawai tersebut membutuhkan instansi tempatmencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi laininstansi dianggap mempunyai kepentingan kepada pegawai, karena

denganpegawai itulah instansi akan dapat melakukan produksi dalam rangkapencapaian tujuannya

Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Rivai, Veithzal.(2019) indikator pengembangan karir :

1. Prestasi Kerja
   Prestasi kerja suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. *Exsposure* menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan Organisasi
   Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap instansi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
4. Mentor dan Sponsor
   Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan pegawai untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.Kesempatan-Kesempatan untuk tumbuh seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut (Agung Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi),*yaitu memiliki pengetehuan *(knowledge)*, keterampilan *(skill),* bisa melakukan *(ability),* ditunjang dengan pengalaman *(experience)* yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Pengertian Komitmen Organisasi Menurut (Robert dan Kinicki, 2015) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang –orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut (Komang A. dkk, 2019) pengembangan karir adalahpeningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencanakarir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suaturencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.Jadi betapa punbaiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertaioleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akanmenjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematik danprogramatik. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambilsekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berartibahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambillangkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebutSemangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yangberhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja (Azwar, 2017).

Menurut (Agung Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karena karyawan yang yang bersikap profesionalisme mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dan tanggung jawab, serta bisaa fokus dan konsisten terhadap semangat dalam bekerja.Menurut pandangan ekonomi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, semakin tinggi komitmen maka semakin

tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Menutut (Mangkunegara, 2019) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana semakin tinggi kesempatan pegawai untuk jenjang karirnya maka semakin semangat kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin jarang atau tidak pernah pegawai mendapat kesempatan pengembangan karir maka semangat kerjanya akan semakin rendah.Hasil dari penelitian diperoleh bahwa profesionalisme, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh posifit terhadap semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut (Sukardi, 2009) metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterprestasi objek sesuai dengan apa adanya. Oleh karena itu, penelitian ini harus didukung oleh fakta-fakta dan menguraikannya secara komprehensif dan menyeluruh serta teliti, sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan berdasarkan teori dan data lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan
Analisis Regresi Berganda.

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,373	1,951		,704	,487
	Propesionalisme	,489	,146	,384	3,352	,002
	Komitment Organisasi	,471	,223	,242	2,114	,043
	Pengembangan Karier	,404	,148	,386	2,731	,010
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan						

Sumber : Data di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 24 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$\mathbf{Y = 1.373 + 0{,}489\ X_1 + 0{,}471\ X_2 + 0{,}404\ X_3 + e}$$

1. Nilai konstanta = 1.373 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel profesionalisme (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kerja akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 1.373
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,489 artinya apabila profesionalisme mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan mengalami peningkatakan

sebesar 0,489 dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) nilainya konstan.

3. Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X_2) 0,471. Bernilai positif yaitu 0,471 artinya apabila pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan mengalami turun sebesar 0,471satuan dengan asumsi variabel profesionalisme (X_1) dan pengembangan karir (X_3) nilainya konstan.

Nilai koefisien variabel pengembangan karir (X_3) 0,404. Bernilai positif yaitu 0,404 artinya apabila pengembangan karir mengalami penurunan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,404 satuan dengan asumsi variabel profesionalisme (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) nilainya konstan.

Tabel 2 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate
1	**,903[a]**	**,816**	**,798**	**1,21211**

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2) = 0,816. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 0.816 atau 81.6% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 3 Hasil Pengujuan Hipotesis Dengan Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,373	1,951		,704	,487
	Propesionalisme	,489	,146	,384	3,352	,002
	Komitment Organisasi	,471	,223	,242	2,114	,043
	Pengembangan Karier	,404	,148	,386	2,731	,010

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh profesionalisme (X_1) terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai t_{sig} sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.352>1.689 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap semangat kerja(Y) dengan nilai t_{sig} sebesar 0,043 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.114>1. 689 dengan demikian Hodi tolakdan Ha di terima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).
3. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai t_{sig} sebesar 0,010 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.731>1.689 dengan demikian Hodi tolakdan Ha di

terima. Dari nilaisignifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 tidak berpengaruh terhadap semangat kerja(Y)

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.340	3	67.447	45.907	.000[a]
	Residual	45.545	31	1.469		
	Total	247.886	34			

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, Berdasarkan tabeldi atas, maka nilai F_{sig}< (α) 0,05 dan nilai F_{hitung} 45.907> F_{tabel}2,87, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka profesionalisme berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Citilink Indonesia cabang Bengkulu dengan demikian semakin tingginya profesionalisme maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Citilink Indonesia cabang Bengkulu.

Menurut (Tjokrowinoto, 2016), bahwa Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*)".Sejalan dengan yang telah dikemukakan oleh Ancok (2014:124), bahwa profesionalisme adalah kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu pada visi dan nilai-nilai organisasi". (*control by vision and values*). Dan mempunyai hubungan erat dengan nilai dan semangat bekerja sehingga berdampak langsung pada kinerja.

Menurut (Agung Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karena karyawan yang yang bersikap profesionalisme mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dan tanggung jawab, serta bisaa fokus dan konsisten terhadap semangat dalam bekerja. Menurut pandangan ekonomi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Akbar Saa, 2020 yang berjudul pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Kewalram Indonesia mempunyai hasil yang menunjukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadapsemangat kerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Citilink Indonesia cabang Bengkulu

dengan demikian semakin tingginya komitmen organisasi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Citilink Indonesia cabang Bengkulu.

Menurut(Sopiah, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organsisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut (Robert dan Kinicki, 2015) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang –orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut (Mowday, 2018) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Setiawan Taufik, 2018 yang berjudul analisis komitmen organisasi, iklim kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.Hasil dari penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Citilink Indonesia cabang Bengkulu dengan demikian semakin tingginya pengembangan karir maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Citilink Indonesia cabang Bengkulu.

Menurut (Sadili Samsudin, 2016) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.Menurut (Komang A. dkk, 2019) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencanakarir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menutut (Mangkunegara, 2019) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana semakin tinggi kesempatan pegawai untuk jenjang karirnya maka semakin semangat kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin jarang atau tidak pernah pegawai mendapat kesempatan pengembangan karir maka semangat kerjanya akan semakin rendah.Hasil dari penelitian diperoleh bahwa profesionalisme, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh posifit terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian pengaruh mutasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan anak Kota Gorontalo, 2021. Pengaruh pengembangan karir menunjukan pengaruh positif atau memiliki hubungan yang searah yang bearti apabila pengembangan karir semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan demikian semakin tingginya profesionalisme maka akan meningkatkan semangat kerjapada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu dengan demikian semakin tingginya komitmen organisasi maka akanmeningkatkan semangat kerja pada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu.
3. Pengembangan karirberpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkuludengan demikian semakin tingginya pengembangan karir maka akanmeningkatkan semangat kerja pada karyawan di PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu.
4. Profesionalisme, komitmen organisasidan pengembangan karirbersama-sama menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi <0,05.

Saran

1. Variabel profesionalisme hendaknya PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu selalu mengingkatkan komitmen organisasi karena berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Variabel komitmen organisasi, hendaknya PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu selalu mengingkatkan pengembangan karir karena berpengaruh terhadap semangat kerja.
3. Variabel pengembangan karir, hendaknya PT. Citilink Indonesia Kantor Cabang Bengkulu selalu mengingkatkan pengembangan karir, karena berpengaruh terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok. (2014). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi.*Jakarta : Erlangga.

Apriadi, D., Susena, K.C., & Irawanto, T. (2020). *Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. Bima Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1 (2), 97-104.

Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arwildayanto.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi.* Bandung: Alfabeta.

Baron. (2013). *Formulation, Design and Evaluation Of Orally Disintegrating Tablets of Loratadine Using Direct Compression Process*. International Journal of Pharma and Bio Science.

Danim, Sudarwan. (2014).*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi. 2.* Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.

Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto, E. (2022).Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *1*(10), 1996-2008.

Dessler, G. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed.14*, Jakarta: Salemba Empat.

Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. (2018).*How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill.

Handoko, (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cetakan kedua. Yogyakarta: BFE.

Hasibuan, H. Malayu S.P. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Herman, Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kenna dan Beech. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu prawira Hie*. Jakarta Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.(2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 9.Buku 1.* Jakarta: Salemba Empat.

Luthans (2016).*Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Penerbit. Pembaharuan.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 444-462.

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Perilaku dan Profesionalisme.*cetakan pertama, Malang: Remaja Rosda Karya.

Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 176-188.

Mathis dan Jackson.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie*. Jakarta Salemba Empat.

Moeheriono.(2013).*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja. Grafindo Persada. Pramono.

Moekijat, (2018) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.

Moeljarto *Tjokrowinoto*. (2016). *Pembangunan Bumdes dan Pemberdayaan Pemerintah Desa.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Moeljono, Djokosantoso.(2017). *Profesionalisme dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2018), *Human Resource Management, ed.14,* Harlow: Pearson Education.

Nitisemito, (2016).*Profesionalisme dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Rachmawati, Nuraini Eka.(2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif,*edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Ekonisia.

Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* edisi kedua, cetakan Kedua.Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ruky S. Achmad. (2019). *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita*, cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti, (2020).*Organisasi dan Manajemen.Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.

Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sopiah. (*2018)*. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offse.

Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, *7*(2), 179-187.

Wibowo, (2016). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*cetakan pertama. Bandung: Alfabeta