

PENGARUH *REWARD* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA CABANG KUALANAMU INTERNATIONAL MEDAN

Yuni Andri Ekawati

Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

Email : yunindr@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* dan pengembangan karier baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan dan seberapa besar persentasenya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,040 + 0,332 X_1 + 0,526 X_2 + e$. Secara parsial, variabel *reward* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($5,743 > 1,994$). Variabel pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,260 > 1,994$). Secara simultan, variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($24,702 > 3,13$). Variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel keputusan pembelian sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran melihat kurang tingginya persentase pengaruh variabel *reward* dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan maka pihak perusahaan harus lebih mengencangkan program untuk menunjang profesionalitas karyawan agar pengembangan karier karyawan ikut meningkat dan karyawan yang memiliki profesionalitas yang baik layak diberikan *reward*. Diharapkan ada penelitian yang mendalam di masa yang akan datang yang dilakukan peneliti-peneliti lainnya mengenai variabel *reward* dan pengembangan karier terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: *Reward*, Pengembangan Karier, dan Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki arti penting yang sangat besar. Oleh karena itu perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian yang sangat khusus terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan mitra perusahaan dalam mengembangkan dan memajukan usaha yang dijalani. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas setiap usaha dan semangat yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan perusahaan tersebut.

Pengembangan karier dapat diartikan sebagai kegiatan guna membantu para karyawan merencanakan karier masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Hal ini tentu saja bisa terlaksana manakala perusahaan membuat sistem pengembangan karier karyawan dengan sebaik-baiknya dan memberikan kepada setiap karyawan tanpa adanya diskriminasi. Faktor lain yang dapat mendorong semangat kerja karyawan adalah *reward*. Istilah *reward* dalam dunia kerja lebih dikenal dengan *reward* insentif. *Reward* insentif yaitu pemberian dalam bentuk uang kepada pekerja, biasanya diberikan pada akhir tahun yang didasarkan pada kinerja karyawan atau pekerja.

PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan merupakan restoran layanan bandara *full service* dan layanan jasa antar dengan jaringan terbesar di Indonesia. Mulai beroperasi tiga dekade yang lalu, perseroan telah menyajikan menu yang mengandalkan inovasi kualitas dan cita rasa yang secara mumpuni disesuaikan dengan selera lokal sehingga bisa terus dinikmati oleh jutaan orang Indonesia.

Fenomena penelitian mengenai pengembangan karier berkaitan dengan jalur karier PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan terbagi dua kategori: promosi operasi atau promosi Pusat Dukungan Restoran (“RSC”). Jalur karier di operasi atau Pusat Dukungan Restoran dimulai dari tingkat staf hingga penyelia. Penyelia yang menunjukkan potensi dan memenuhi syarat untuk promosi lebih lanjut dapat melamar posisi manajerial. *General Manager* dipilih dari sekumpulan manajer luar biasa, sementara Direktur ditunjuk oleh Rapat Umum Pemegang Saham. Promosi dalam RSC bergantung pada kompetensi, kualitas kinerja dan lama bekerja atau loyalitas karyawan. Berbeda dengan RSC, promosi dalam operasi berbeda sesuai dengan seperangkat kriteria wajib berdasarkan pendidikan, masa kerja dan skor penilaian. Kandidat untuk promosi juga harus lulus wawancara, serta tes psikologi dan tes tertulis. PT. Aerofood Indonesia memberikan *reward* untuk karyawan yang bersemangat dalam bentuk perjalanan ziarah keagamaan (umroh atau haji) bagi karyawan yang loyal dan bersemangat yang telah bekerja minimal sepuluh (10) tahun. Peraturan terkait pengembangan karier (jalur karier) dan pemberian *reward* berlaku untuk semua cabang Perseroan termasuk PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan.

Secara umum, *reward* diberikan dalam bentuk uang, akan tetapi fenomena yang terjadi PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan, *reward* yang diberikan perusahaan tidak berbentuk uang melainkan dalam bentuk perjalanan. Dari fenomena penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karier dan *reward* di terjadi PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan menyebabkan semangat kerja karyawan di terjadi PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan kurang optimal. Hal ini dikarenakan ketidakjelasan akan pengembangan karier dan *reward* yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA CABANG KUALANAMU INTERNATIONAL MEDAN”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan?

2. Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan?
3. Seberapa besar *reward* dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan?

2. LANDASAN TEORITIS

Kajian Teori

Pengertian *Reward*

Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas semangat pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* karyawan selama ini dipersepsikan sebagai salah satu cara efektif untuk menjaga loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Rendra (2016:157) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran.

Menurut Irmayanti yang dikutip oleh Syaputra (2017:3) menjelaskan bahwa *reward* juga disebut imbalan *intrinsic* yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan yang mencakup semangat. Menurut Kadarisman yang dikutip oleh Syaputra (2017:3) *reward* adalah bentuk *retrun* baik *financial* maupun *non financial*.

Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward*

Menurut Fahmi (2016:58) bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu:

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk mengambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholder bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman yang dikutip oleh Syaputra (2017:4) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah.
2. Gaji.
3. Insentif.
4. Tunjangan.
5. Penghargaan Interpesonal.
6. Promosi.

Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Handoko yang dikutip oleh Sutrisno (2019:160), mengemukakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Sutanto yang dikutip oleh Sutrisno (2019:158) ada tiga faktor yang dianggap penting bagi sukses karier, antara lain: 1) dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, tanpa mengorbankan prinsip hidup, 2) berani menghadapi risiko dan tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan 3) mampu berkomunikasi secara lancar dengan berbagai pihak.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2018:134) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno (2019:160), karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Menurut lain tentang istilah karier Menurut Hall yang dikutip oleh Sutrisno (2019:160-161), adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang).

Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier atau pengembangan sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karier bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karier untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga semangat karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Petunjuk-Petunjuk Manajemen Pengembangan Karier

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Hamali (2018:157-158), bagian penting dalam pengembangan karier adalah mengembangkan taktik-taktik atau cara-cara yang praktis dan efektif, yang terdiri dari:

1. Menunjukkan wewenang pekerjaan.
2. Membantu keberhasilan seorang pemimpin.
3. Berkas-berkas semangat karyawan.
4. Bukti dari hasil kerja yang dicapai.
5. Mencari penyokong, pelindung, atau penasihat.
6. Cara untuk mencapai promosi.
7. Raihlah sukses karier sebelum usia 35 tahun.
8. Biasakan untuk mencalonkan diri.
9. Bekerja keras untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi.
10. Berhati-hati dalam menilai kelebihan dan kekurangan pribadi.
11. Menjauhkan diri (menghindar) dari ketidakbijaksanaan politik, seperti memperlihatkan ketidaksetiaan atau mengabaikan organisasi informal.
12. Menghindari kendala karena keterangan yang sempit.
13. Pilihlah jalan terbaik untuk mencapai tujuan.
14. Jangan terhalang oleh seorang atasan yang statis, seperti seseorang yang tidak maju dalam 3 sampai 5 tahun.

15. Pilihlah pekerjaan yang mempunyai banyak tantangan dan tanggung jawab tidak semata-mata mencari uang.
16. Menerima kenyataan bahwa tanggung jawab tersebut selalu lebih melewati wewenang.
17. Melatih para pengganti.
18. Bila terjadi suatu kesalahan, buatlah suatu rencana yang tidak terduga.
19. Mengelola keberuntungan.
20. Bersaing dalam satu lingkungan.
21. Berenang dalam arus dengan jalan yang tidak konvensional untuk mencapai sukses dalam karier.
22. Mundur maju dari fungsi staf agar sampai pada posisi yang tertinggi.
23. Rencanakanlah karier bersama keluarga.
24. Melihat, bertindak, dan berpikir secara jernih.
25. Mengendalikan karier dengan penuh rasa keyakinan terhadap segala aktivitas yang dilakukan dan selalu dalam jalan yang benar.

Faktor-Faktor Penentu Karier Karyawan

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Hamali (2018:158-160), ada lima faktor yang akan memengaruhi baik tidaknya karier seorang karyawan, yaitu:

1. Sikap atasan
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Semangat
5. Faktor nasib

Indikator Pengembangan Karier

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Khuzaimah (2017:670) indikator pengembangan karier terdiri dari:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
3. Mutasi.
4. Promosi Jabatan.
5. Masa Kerja.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Laksarini, 2018:22) pengertian dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Sedangkan Menurut Hasibuan (dalam Laksarini, 2018:22) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai semangat kerja yang maksimal.

Aspek Semangat Kerja

Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, menurut Maier (dalam Laksarini, 2018:25-26):

1. Kegairahan. Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif, walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kualitas untuk bertahan. Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja.
4. Semangat kelompok. Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja menurut Nitisemito (dalam Laksarini, 2018:26-28) dapat ditempuh dengan cara:

1. Gaji yang cukup. Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
2. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.
3. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
4. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju. Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas. Kesetiaan atau loyalitas karyawan pada perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat dan gairah kerja. Adapun caranya dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk ilmu serta dalam pembelian saham perusahaan yang bersangkutan dan lain sebagainya.
6. Harga diri perlu mendapatkan perhatian. Pemimpin perusahaan harus dapat menghargai diri karyawannya bila mereka ingin dihargai. Orang akan lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah akan tetapi dihargai dari pada dengan gaji yang tinggi tetapi perusahaan tersebut merendahkan mereka.
7. Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan. Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.

8. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.
9. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai. Memberikan suasana santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan setiap hari.

Dampak Semangat Kerja

Dampak semangat kerja tinggi dikemukakan Gene Klann (dalam Laksarini, 2018:28-29). Pengaruh semangat kerja itu antara lain:

1. Kepuasan pelanggan
2. Kualitas yang meningkat
3. Meningkatnya produktivitas
4. Menurunnya biaya operasional
5. Meningkatnya keuntungan
6. Keamanan kerja yang meningkat
7. Berkurangnya pemborosan di semua jenis: bahan, waktu, potensi manusia, dan organisasi
8. Menurunnya kemangkiran, keterlambatan, cuti sakit, pergantian pegawai, biaya rekrutmen keluhan, sabotase, dan penyalahgunaan obat.

Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja menurut Nawawi (dalam Laksarini, 2018:25) adalah sebagai berikut :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (dalam Laksarini, 2018:23-25) dengan mengetahui semangat dan kegairahan kerja antara lain:

1. Tingkat absensinya yang rendah
2. Tidak gelisah.
3. Tingkat perpindahan buruh yang rendah.
4. Sedikitnya tuntutan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan yang beralamat di Jl. Komplek Perkantoran Bandara Internasional Kualanamu Beringin, Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan sebanyak 259 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampel aksidental (*accidental sampling*). Maka sampel dalam

penelitian ini sebanyak 72 orang. Penyebaran kuesioner dikirim ke karyawan. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.040	5.433		.928	.357		
1 Reward	.332	.104	.297	3.204	.002	.980	1.020
P.Karier	.526	.092	.533	5.743	.000	.980	1.020

a. Dependent Variable: Semangat

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2020

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,040 + 0,332 X_1 + 0,526 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 5,040 artinya jika *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) nilainya 0, maka semangat kerja (Y) nilainya adalah 5,040.
2. Koefisien regresi variabel *reward* (X_1) sebesar 0,332 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *reward* mengalami kenaikan 1%, maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,332. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *reward* dengan semangat kerja, semakin naik *reward* maka semakin naik semangat kerja.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karier (X_2) sebesar 0,526 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karier mengalami kenaikan 1%, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,526. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karier dengan semangat kerja, semakin naik pengembangan karier maka semakin naik semangat kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 2.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.040	5.433		.928	.357		
1 Reward	.332	.104	.297	3.204	.002	.980	1.020
P.Karier	.526	.092	.533	5.743	.000	.980	1.020

a. Dependent Variable: Semangat

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2020

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada $df (n-k)$ dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $72-3 = 69$. Pada $df 69$ dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,994.

Nilai t hitung variabel *reward* (X_1) adalah sebesar 3,204, dengan demikian t hitung > t tabel (3,204 > 1,994) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel *reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai t hitung variabel pengembangan karier (X_2) adalah sebesar 5,743, dengan demikian t hitung > t tabel (5,743 > 1,994) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengembangan karier (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.462	2	446.731	24.702	.000 ^b
	Residual	1247.857	69	18.085		
	Total	2141.319	71			

a. Dependent Variable: Semangat

b. Predictors: (Constant), P.Karier, Reward

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2020

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 24,702 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13. Dengan demikian F hitung > F tabel (24,702 > 3,13) artinya variabel *reward* dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.400	4.25263	2.067

a. Predictors: (Constant), P.Karier, Reward

b. Dependent Variable: Semangat

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2020

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,417 artinya bahwa variabel *reward* dan pengembangan karier memberikan kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 41,7%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel *reward* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (3,204 > 1,994). Sedangkan variabel pengembangan karier (X_2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya

hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($5,743 > 1,994$).

2. Secara simultan, variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($24,702 > 3,13$).
3. Variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karier (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan ke II. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Irham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Khuzaimah S. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru*. Jurnal. Universitas Pekanbaru.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Laksarini R F. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Media di Rumah Sakit Islami Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Mashar W. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasir Pagarian. Riau.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

- Rendra M, dkk. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra D. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Utara*. Jurnal. Sumatera Barat.