



PENGARUH *REWARD* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN PT ARINA MULTI KARYA (DIVISI ARNOTT'S INDONESIA) JAKARTA PUSAT

THE INFLUENCE OF REWARDS AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE RESULTS OF PT ARINA MULTI KARYA (ARNOTT'S INDONESIA DIVISION) EMPLOYEES, CENTRAL JAKARTA

Okni Maulana Mubarok¹, Ahmad Nazir²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : okimaulana3@gmail.com^{1*}, dosen01631@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 23-02-2025

Abstract

This study aims to describe the influence of rewards and career development on the performance results of employees of PT Arina Multi Karya of Arnott's Indonesia division. This research was carried out for 8 (eight) months, starting from May to December 2024. This study uses a quantitative method that is descriptive. The respondents of this study are all employees at PT Arina Multi Karya of Arnott's Indonesia division, with a population of 88 (eighty-eight) employees and all of them are the sample in this study. This research instrument uses questionnaires to collect data from reward variables, career development variables and employee performance variables. The results of the study show that rewards have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the t-value calculated $> t$ table ($13.928 > 1.988$) and the sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, there is a positive and significant influence between rewards on employee performance. Career Development has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the t-value calculated $> t$ -table ($8.295 > 1.988$) and the value of sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that H_0 was rejected and H_2 was accepted, there was a positive and significant influence between career development and employee performance. Reward and Career Development had a positive and significant effect on employee performance, this was evidenced by the F count $> F$ table ($118.201 > 3.10$) and the $<$ value of 0.05 ($0.000 < 0.05$), there was a positive and significant influence between reward and career development simultaneously on employee performance

Keywords: *Reward, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh *reward* dan pengembangan karier terhadap hasil kinerja karyawan PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia. Penelitian ini dilakukan selama 8 (delapan) bulan, dimulai dari bulan Mei sampai dengan Desember 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia, dengan populasi yang berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang karyawan dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini menggunakan



kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel *reward*, variabel pengembangan karier dan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($13,928 > 1,988$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($8,295 > 1,988$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga ditolak H_0 dan H_2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($118,201 > 3,10$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : *Reward*, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Oduma (2014) pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Parang (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karier, karyawan merasa adanya kepastian dalam karier yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Selama proses menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, pengembangan karier dan kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Gultom dalam Tjeri Hadjrillah (2022:358) "kinerja memiliki arti sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi besar bagi laba perusahaan". Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukannya. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Pada studi lapangan pendahuluan yang dilaksanakan oleh penulis, diketahui bahwa PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia memiliki karyawan berjumlah 88 orang, terdiri dari 8 orang TL (Team Leader) dan 80 orang yang berposisi sebagai MD (Merchandiser), bergerak dibidang penjualan produk biskuit. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, ditemukan hasil produktifitas karyawan pada periode tahun 2022 dan 2023 ada beberapa team yang belum bisa mencapai target penjualan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat realisasi penjualan secara total di dua tahun terakhir belum bisa mencapai target penjualan sebagaimana data berikut:



Tabel 1. 1
Data kinerja karyawan berdasarkan Target dan Realisasi Penjualan
Pada PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia
Periode Tahun 2021 – 2023

Tahun	Team Leader	Jumlah Team	Target Sales	Pencapaian Sales	Achievment (%)
2021	TL Didit	10 Orang	5.216.000.000	5.680.000.000	109%
	TL Amrin	10 Orang	8.560.000.000	9.320.000.000	109%
	TL Iwan	10 Orang	3.560.000.000	4.360.000.000	122%
	TL Arjun	10 Orang	5.000.000.000	5.560.000.000	111%
	TL Martha	10 Orang	8.560.000.000	9.200.000.000	107%
	TL Fatma	10 Orang	2.560.000.000	3.120.000.000	122%
	TL Lisa	10 Orang	8.160.000.000	8.880.000.000	109%
	TL Icha	10 Orang	7.760.000.000	8.440.000.000	109%
Total	80 orang	49.376.000.000	54.560.000.000	110%	
Tahun	Team Leader	Jumlah Team	Target Sales	Pencapaian Sales	Achievment (%)
2022	TL Didit	10 Orang	5.737.600.000	6.016.000.000	105%
	TL Amrin	10 Orang	9.416.000.000	7.360.000.000	78%
	TL Iwan	10 Orang	3.916.000.000	3.960.000.000	101%
	TL Arjun	10 Orang	5.500.000.000	4.200.000.000	76%
	TL Martha	10 Orang	9.416.000.000	7.360.000.000	78%
	TL Fatma	10 Orang	2.816.000.000	4.560.000.000	162%
	TL Lisa	10 Orang	8.976.000.000	6.960.000.000	78%
	TL Icha	10 Orang	8.536.000.000	6.560.000.000	77%
Total	80 orang	54.313.600.000	46.976.000.000	86%	
Tahun	Team Leader	Jumlah Team	Target Sales	Pencapaian Sales	Achievment (%)
2023	TL Didit	10 Orang	6.024.480.000	6.617.600.000	110%
	TL Amrin	10 Orang	9.886.800.000	8.744.000.000	88%
	TL Iwan	10 Orang	4.111.800.000	4.820.000.000	117%
	TL Arjun	10 Orang	5.775.000.000	5.460.000.000	95%
	TL Martha	10 Orang	9.886.800.000	9.128.000.000	92%
	TL Fatma	10 Orang	2.956.800.000	4.636.000.000	157%
	TL Lisa	10 Orang	9.424.800.000	8.456.000.000	90%
	TL Icha	10 Orang	8.962.800.000	8.012.000.000	89%
Total	80 orang	57.029.280.000	55.873.600.000	98%	
Subtotal			160.718.880.000	157.409.600.000	98%

Sumber : KPI Karyawan PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia (2021-2023)

Berdasarkan dari Tabel 1.1, dapat dilihat dari penjualan yang ditargetkan secara total belum bisa mencapai target sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana rata-rata penjualan yang dapat dicapai dalam tiga tahun terakhir yaitu 98%, sedangkan perusahaan menetapkan targetnya minimal di angka 100%. Hal ini menunjukkan bahwa produktifitas kinerja karyawan PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia belum sesuai dengan harapan dari perusahaan

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi hasil produktifitas kinerja karyawan tersebut antara lain target dari perusahaan yang selalu naik dari tahun ke tahun, daya beli masyarakat pada masing-masing toko yang di pegang oleh team berbeda-beda, sehingga hanya beberapa team saja yang bisa mencapai target penjualan sesuai dengan harapan perusahaan



Tabel 1. 2
Reward PT Arina Multi Karya Divisi Arnott's Indonesia

DATA REWARD TAHUN 2022					
No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan/ Bonus	Total
1	Team Leader	8	5.400.000	1.500.000	6.900.000
2	MD (Merchandiser)	80	5.100.000	900.000	6.000.000
Jumlah		88			
DATA REWARD TAHUN 2023					
No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan/ Bonus	Total
1	Team Leader	8	5.400.000	1.500.000	6.900.000
2	MD (Merchandiser)	80	5.100.000	900.000	6.000.000
Jumlah		88			
DATA REWARD TAHUN 2024					
No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan/ Bonus	Total
1	Team Leader	8	5.600.000	1.700.000	7.300.000
2	MD (Merchandiser)	80	5.300.000	1.100.000	6.400.000
Jumlah		88			

Sumber :Admin Kepegawaian PT Arina Multi Karya Divisi Arnott's Indonesia (2022-2024)

Berdasarkan tabel 1.2, diketahui bahwa gaji pokok dan tunjangan/bonus yang didapat oleh jabatan Team Leader dan MD (Merchandiser) mempunyai perbedaan yang cukup besar yaitu sebesar Rp. 900.000,-.

Tabel 1. 3
Pra-Survei Pengembangan karier PT Arina Multi Karya Divisi Arnott's Indonesia Tahun 2024

NO	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Agar karier berjalan dengan baik, saya menjaga hubungan baik dengan atasan	82	93%	6	7%
2	Karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki kesempatan untuk naik jabatan	69	78%	19	22%
3	Karyawan dengan pendidikan tinggi lebih mudah naik jabatan	47	53%	41	47%
4	Lingkungan kerja yang cukup baik dapat mendukung prestasi kerja	85	97%	3	3%
5	Ke sempatan untuk maju dalam karier datang karena kehendak Tuhan, bukan semata-mata hasil usaha saya	53	60%	35	40%

Ket : < 50% = buruk, 60-79% = kurang, 80-89% = baik, >90% = sangat baik

Sumber : Pra-Survei karyawan PT Arina Multi Karya Divisi Arnott's Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3, responden memberi jawaban penyebab utama pengembangan karier adalah pernyataan yang ke 1 (satu) dan ke 4 (empat), Agar karier berjalan dengan baik, saya menjaga hubungan baik dengan atasannya sebesar 93%. Berikutnya, Lingkungan kerja yang cukup baik dapat mendukung prestasi kerja yaitu sebesar 97%.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis



- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang
- c. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
 - 2) Uji Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen
 - 3) Uji Autokorelasi
Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Priyatno (2017:126) "heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model terjadi regresi".
- d. Uji Regresi Linier
Menurut Priyatno (2017:169) "regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel terikat (dependen) adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:
- $$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Menurut Priyatno (2017:127) "analisis korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel". Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel tersebut
- f. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Menurut Gunarda (2020:23) "analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen".
- g. Uji Hipotesis
Menurut Payadnya (2018:75) "pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol".



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Reward (X1)

Pernyataan	R hitung	Kondisi	R tabel	Keterangan
X1.1	0,689	>	0,210	Valid
X1.2	0,716	>	0,210	Valid
X1.3	0,837	>	0,210	Valid
X1.4	0,820	>	0,210	Valid
X1.5	0,793	>	0,210	Valid
X1.6	0,721	>	0,210	Valid
X1.7	0,804	>	0,210	Valid
X1.8	0,819	>	0,210	Valid
X1.9	0,785	>	0,210	Valid
X1.10	0,798	>	0,210	Valid

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel *Reward* dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 88 - 2 = 86$ yaitu 0,210. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Pengembangan Karier (X2)

Pernyataan	R hitung	Kondisi	R tabel	Keterangan
X2.1	0,703	>	0,210	Valid
X2.2	0,693	>	0,210	Valid
X2.3	0,739	>	0,210	Valid
X2.4	0,546	>	0,210	Valid
X2.5	0,757	>	0,210	Valid
X2.6	0,731	>	0,210	Valid
X2.7	0,491	>	0,210	Valid
X2.8	0,729	>	0,210	Valid
X2.9	0,740	>	0,210	Valid
X2.10	0,529	>	0,210	Valid

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Pengembangan Karier dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 88 - 2 = 86$ yaitu 0,210. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.



Tabel 4. 11
Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	Kondisi	R tabel	Keterangan
Y.1	0,818	>	0,210	Valid
Y.2	0,864	>	0,210	Valid
Y.3	0,911	>	0,210	Valid
Y.4	0,815	>	0,210	Valid
Y.5	0,890	>	0,210	Valid
Y.6	0,897	>	0,210	Valid
Y.7	0,862	>	0,210	Valid
Y.8	0,876	>	0,210	Valid
Y.9	0,937	>	0,210	Valid
Y.10	0,916	>	0,210	Valid

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 88 - 2 = 86$ yaitu 0,210. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Variabel Reward (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Dari tabel 4.12, dapat dilihat bahwa variabel *Reward* dikatakan reliable, karena cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,926 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.



Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Dari tabel 4.13, dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karier dikatakan reliable, karena cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,60, yaitu 0,850 > 0,60 dikatakan reliable dengan ketentuan N = 10 taraf signifikan 5%.

Tabel 4. 14
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Dari tabel 4.14, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliable, karena cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,60, yaitu 0,967 > 0,60 dikatakan reliable dengan ketentuan N taraf signifikan 5%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

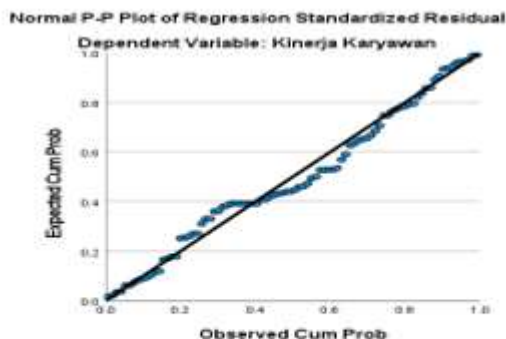
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		88	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.07775860	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.067	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.187	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.135	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.126
		Upper Bound	.144
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27



Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,187. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050 ($0,187 > 0,050$) artinya data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 4. 2
P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas plot P-Plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel *Reward*, Pengembangan Karier (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.584	2.682		1.336	.183		
	<i>Reward</i>	.669	.069	.676	9.672	.000	.636	1.571
	Pengembangan Karier	.277	.075	.259	3.704	.000	.636	1.571

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27



Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai tolerance variabel *Reward* sebesar 0,669 dan Pengembangan Karier sebesar 0,277 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel *Reward* sebesar 1,571 serta Pengembangan Karier sebesar 1,571 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

c. Uji Autokorelasi

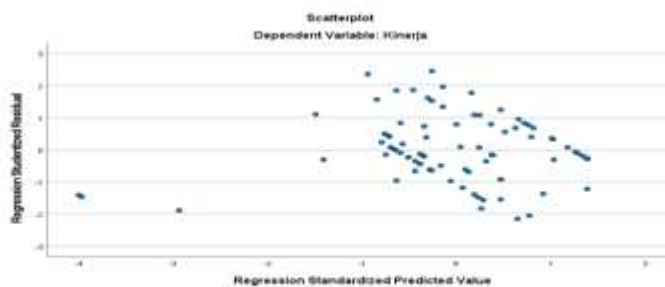
Tabel 4. 17
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.729	3.24481	1.860
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Reward					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menjelaskan bahwa nilai Durbin- Watson adalah 1,860 yang mana mendekati nilai 2 maka nilai ini mendekati angka 2 dan dapat diasumsikan tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebarkan secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18
Regresi Linier Sederhana Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.987	2.576		3.101	.003
	Reward	.824	.059	.832	13.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,987 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat *Reward* (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,987. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,824 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan

Tabel 4. 19
Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.006	3.470		4.325	.000
	Pengembangan Karier	.713	.086	.667	8.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,006 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pengembangan Karier (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,006. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,713 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Pengembangan Karier sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,713 satuan

Tabel 4. 20
Regresi Linier Berganda Reward dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.584	2.682		1.336	.185
	Reward	.669	.069	.676	9.672	.000
	Pengembangan Karier	.277	.075	.259	3.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27



- a. Konstanta sebesar 3,584 artinya jika variabel *Reward* dan Pengembangan Karier, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 3,584
- b. Nilai regresi $0,669X_1$ (positif) artinya apabila variabel *Reward* (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Pengembangan Karier (X_2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,669 satuan.
- c. Nilai regresi $0,277X_2$ (positif) artinya apabila variabel Pengembangan Karier (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel *Reward* (X_1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,277 satuan

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 22
Koefisien Korelasi Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.689	3.47647

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,832 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Tabel 4. 23
Koefisien Korelasi Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.438	4.67536

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**

Tabel 4. 24
Koefisien Korelasi Reward dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.729	3.24481

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

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,858 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel *Reward* dan



Pengembangan Karier mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap Kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Koefisien Determinasi Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.689	3.47647

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,693 yang artinya variabel *Reward* (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 21,7% di sebabkan oleh variabel lain

Tabel 4. 26
Koefisien Determinasi Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.438	4.67536

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,444 yang artinya variabel Pengembangan Karier (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya sebesar 55,6% di sebabkan oleh variabel lain

Tabel 4. 27
Koefisien Determinasi Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.729	3.24481

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

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.27, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,736 yang artinya variabel *Reward* dan Pengembangan Karier secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% di sebabkan oleh variabel lain



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 28
Uji t Parsial Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	7.987		
	Reward	.824	.059	.832	13.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.28, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 13,928 > t_{tabel} 1,988 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multi Karya divisi Arnott’s Indonesia

Tabel 4. 29
Uji t Parsial Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	15.006		
	Pengembangan Karier	.713	.086	.667	8.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.29, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 8,295 > t_{tabel} 1,988 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multi Karya divisi Arnott’s Indonesia

Tabel 4. 30
Uji F hitung Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2489.040	2	1244.520	118.201	.000 ^b
	Residual	894.949	85	10.529		
	Total	3383.989	87			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Reward

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27

Berdasarkan Tabel 4.30, diperoleh nilai F_{hitung} 118,201 > F_{tabel} 3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Reward dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multi Karya divisi Arnott’s Indonesia



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh *Reward* (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), adalah sebagai berikut

1. Secara parsial variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 13,928$ sedangkan $t_{tabel} = 1,988$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia.
2. Secara parsial variabel Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 8,295$ sedangkan $t_{tabel} = 1,988$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia.
3. Secara Simultan variabel *Reward* dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multi Karya divisi Arnott's Indonesia dengan menunjukkan $F_{hitung} 118,201$ lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ atau ($F_{hitung} 118,201 > F_{tabel} 3,10$) dan (F signifikan $0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. Perspektif
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rinka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Grava Media.
- Edison, Emron dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Ardana I Komang dkk, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, Muhammad, (2018), Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Hadari Nawawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. (2016). Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya. Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.



- Ferry M. Manalu. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja" Jurnal Fakultas Ekonomi. Volume 5 No. 2. 99-110 ISSN 2443-0633 <https://doi.org/10.33373/jeq.v5i2.3170>
- Anam, Syaiful, (2020), Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Bintang Olympic, Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA) Volume .1 No.6, November 2020. ISSN 2715-9094.
<http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/150>.
- Margahana, Helisia, (2020), Pengaruh Kompetensi, Reward dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen STIE Trisna Negara, Jurnal Edunomika Vol. 04, No. 02 (2020). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i02.1320>.
- Ningrum dan Budiwinarto, (2021), Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar, Smooting: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta Vol.19 No.4 Oktober 2021. ISSN 2085-2215. <https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/759>
- Prayogi, Rizka Wahyu Surya, (2017), Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya Vol. 5 No. 2 (2017). <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/2882/>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 6 (1). <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>.
- Ronia, Aflatul Rima, (2020), Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami, Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) Volume: 6, Nomor: 1, 2020. P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>