

The Effect of Rewards and Career Development on Employee Performance at PT. Telkom Bengkulu Branch

Pengaruh Reward Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bengkulu

Dicky Stiawan ¹⁾; Eti Arini ²⁾

¹⁾Management Study Program Faculty Of Economic and Business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ dickystiawan102@gmail.com ; ²⁾ etiarni@umb.ac.id

How to Cite :

Dicky Stiawan, (2023). Pengaruh Reward Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom 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 [11 Juni 2023]

KEYWORDS

Reward, Career

Development, Employee

Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah reward dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Cabang Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik Pengumpulan data yaitu dokumentasi, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Reward, pengembangan karir dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai konsumen PT. Telkom Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Reward (X_1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu artinya semakin meningkatkan reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir (X_2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu artinya semakin meningkatkan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Reward dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out whether rewards and career development simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Telkom Bengkulu Branch. This research is a type of quantitative research. Data collection techniques are documentation, observation and questionnaires. Data analysis techniques using descriptive analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing. Based on the results of research on the effect of reward, career development and service quality on the performance of consumer employees at PT. Telkom Bengkulu, it can be concluded that Reward (X_1) has a positive and significant effect on the performance of employees (Y) of PT. Telkom

Bengkulu means increasing the rewards given by the company to employees, thus increasing employee performance. Career development (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) PT. Telkom Bengkulu means that the career development provided by the company to employees increases, the employee performance increases. Rewards and career development jointly affect the performance of employees of PT. Telkom Bengkulu.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja karyawan perusahaan (Mangkunegara, 2017:321) Agar tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kinerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.

Kinerja karyawan secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Menurut Handoko (2012: 193) kinerja karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kuncoro, 2004) Instansi memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. (Kuncoro, 2004) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karier, pengembangan karier memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen sumber daya manusia, menyatakan pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan observasi awal wawancara kepada HRD Ibu Tari Indriani, S.E., MM pada tanggal 28 Desember 2022 pada reward dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bengkulu, yaitu dalam menerapkan reward dalam bekerja belum begitu diterapkan secara baik kepada karyawan-karyawan yang berada di PT. Telkom Cabang Bengkulu. Minimnya reward yang diberikan instansi terhadap karyawan ditandai oleh kurangnya pemberian program pelatihan dan pengembangan, penghargaan bagi karyawan lama yang berketerampilan.

Pengembangan karir yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan karena atasan masih nepotisme dalam mengembangkan karir. Kinerja karyawan yang masih banyak belum konsisten dalam melakukan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut (Kuncoro, 2004) , penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Hadari dalam Mulyana (2014: 98) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Menurut Ilyas (2013: 65) mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.

Pengertian Reward

Mahmudi,(2015:89) Reward adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat kerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Kadrisman (2012:100) reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Mathis dan Jackson (2016:424) menyebutkan bahwa reward adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang berprestasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Komang A. dkk (2019:117) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suaturencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Anoraga (2014:99), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan menurut Handoko (2017:58) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan

kerja seseorang, pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2017:131) 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. *Exposure*
Menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan Organisasi
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan 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 memomosisasikan pegawai untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
5. Kesempatan-Kesempatan untuk tumbuh seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:317) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi setatus dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh parah ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Didukung oleh penelitian Fitrianti (2020) Pengaruh Pengembangan karir dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan PT. Len Industri (Persero).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan Handoko (2017:58):

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2015), mendefinisikan populasi pada suatu penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek penelitian. Populasi penelitian akan mempunyai suatu standar kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari

dan menarik kesimpulan. Dari kajian *literature* dan kerangka pemikiran penelitian ini, maka populasi dari penelitian adalah 41 orang karyawan yang bekerja di PT. Telkom Cabang Bengkulu.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi penelitian. Dalam suatu penelitian tidak seluruh anggota populasi dapat diambil menjadi sampel, melainkan hanya sebagian dari populasi penelitian. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu *instrument* dalam pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu menungkap suatu yang dapat diukur tersebut (Ghozali, 2013) Hasil uji validitas dapat dikatakan valid apabila hasil nilai dari r hitung $> r$ table.

Uji validitas menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari *variable* atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *statistic cronbach alpha* (α). Menurut Hair, J.F., et al nilai *cronbach alpha* $> 0,60 - 0,80$ dapat diklasifikasikan pada tingkat kehandalan yang handal. Suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian yang dibuat dapat digunakan sebagai suatu alat pendeteksi yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas.

Uji Normalitas

Menurut Sarjono (2013), tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing *variable* berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian *variable* lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal (*Probability Plot*). Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng, sedangkan pada normal *probability Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Suatu model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model maka digunakan penilaian *variance inflation factor* (*VIF*) dan *tolerance value*. Model atau konstruk penelitian dapat dikatakan mengalami multikolinieritas jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* $>$

10. Sebaliknya jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak akan terjadi multikolinieritas antar *variable independent* (Ghozali, 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2013) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan *varian residual* untuk semua pengamatan pada model atau konstruk penelitian. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan *varian* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini akan dapat diketahui dengan menggunakan uji glesjer (Ghozali, 2013).

Regresi Linier Berganda

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variable dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variable independent* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua". Rumus persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Koefisien Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Reward

X_2 = Pengembangan karir

e = *error*

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti *variable independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena *variable independent* pada penelitian ini lebih dari dua, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *adjusted r square* (Ghozali, 2013). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa *variable X* terhadap variasi naik turunnya *variable Y* yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) adalah tahap melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial antara *variable*

independent terhadap *variable dependent*, dengan mengasumsikan bahwa *variable independent* lain dianggap konstan. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

B_1 = Koefisien regresi variabel

sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima bila nilai $sig > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak bila nilai $sig < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji f adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua *variable independent* yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap *variable dependent* (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2013: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak maka tidak terdapat pengaruh antara *Reward* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Pada PT. TELKOM Cabang Bengkulu
- Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat terdapat pengaruh antara *Reward* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Pada PT. TELKOM Cabang Bengkulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

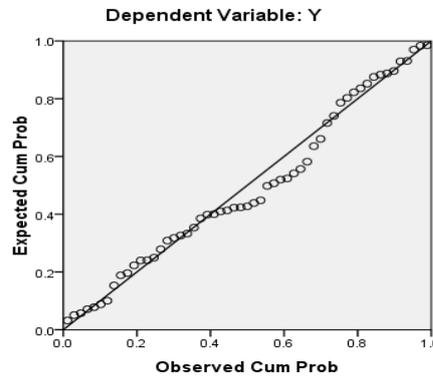
Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas model *moderator reggresion analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal. Bila data normal, maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.221	4.529
.222	4.507
.278	3.999
.989	1.011

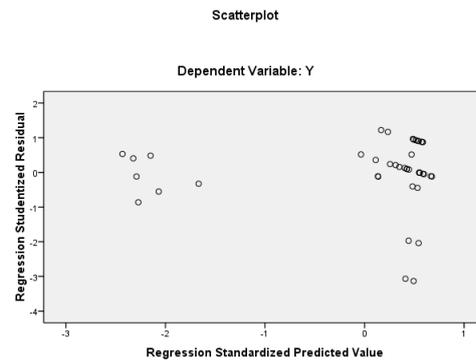
Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Reward, Pengembangan karir dan *Kualitas pelayanan* serta harga memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas (dari gejala multikolinieritas). Bila data terbebas dari gejala multikolinieritas, maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probalittas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas. Bila data terbebas dari gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menggunakan software SPSS, dimana hasil pengujian statistik ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.205	.652		.315	.754
	X1	.914	.045	.883	5.320	.000
	X2	.630	.072	.556	8.780	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Dari perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,205 + 0,914X_1 + 0,630 X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 7,205. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Reward dan pengembangan karir dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,205
- Nilai koefisien variabel (X₁). Bernilai positif yaitu 0,914 artinya apabila Reward mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,914 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel (X₂) 0,603. Bernilai positif yaitu 0,603 artinya apabila pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,603 satuan dengan asumsi variabel reward nilainya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.919	.84393

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Bedasarkan uji hasil koefisien determinasi, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:
 Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,919

$Kd = 0.919.100\%$

$Kd = 91,9\%$

Dari tabel di atas menunjukan bahwa nilai koefisien diterminasi $R^2=0.919$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel reward dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 91,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.205	.652		.315	.754
	X1	.914	.045	.883	5.320	.000
	X2	.630	.072	.556	8.780	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- Pengaruh Reward (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,320 > 1.66196$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha dterima artinya Reward berpengaruh secara signifikan terhadap (Y).
- Pengaruh pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,780 > 1.66196$) dengan demikian Ho di terima dan Ha ditolak, artinya pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Uji simultan (uji f) dilakukan menggunakan SPSS 16 dengan nilai $\alpha = 0,05$.berikut adalah hasil uji simultan (uji f).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.440	3	250.147	351.219	.000 ^b
	Residual	63.388	40	.712		
	Total	813.828	41			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Output SPSS (data diolah) 2023

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{sig} adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($351.219 > 2,47$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama reward dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Reward (X_1) terhadap kinerja pegawai konsumen (Y) PT. Telkom Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian, reward (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu artinya semakin meningkatkan reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Bangun (2012:317) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Didukung oleh penelitian Gita Fitrianti (2020) Pengaruh Pengembangan karir dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan PT. Len Industri (Persero).

Didukung oleh penelitian Prayogi, R. W. S. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan reward terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (Persero). Hasil untuk pengembangan karir dan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial pula terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu artinya semakin meningkatkan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan Handoko (2017:58).

Sejalan dengan penelitian Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama . Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Fuad, Rizanatul, and Waloyo. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Hasil

penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Reward (X_1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu artinya semakin meningkatkan reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengembangan karir (X_2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telkom Bengkulu artinya semakin meningkat pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Reward dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Bengkulu.

Saran

1. Variabel reward, dikarenakan nilai terendah tanggapan responden untuk variabel reward adalah kuesioner nomor 3 dan nomor 5 maka sebaiknya perusahaan memberikan pujian kepada karyawan perusahaan agar memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan.
2. Variabel pengembangan karir, dikarenakan nilai terendah tanggapan responden untuk variabel pengembangan karir adalah kuesioner nomor 6 dan maka sebaiknya perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dalam memajemen pengembangan karir karyawan PT. Telkom Bengkulu.
3. Variabel kinerja karyawan, dikarenakan nilai terendah tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan adalah kuesioner nomor 6 maka sebaiknya perusahaan memberikan support agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*.
- Fuad, Rizanatul, dan Waloyo. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta