

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA TUNAS HARAPAN KOTA SORONG

Jondeway Andi Hasan

Universitas Muhammadiyah Kota Sorong

jondeway18@gmail.com

Received: 20-04-2024

Revised: 26 -04-2024

Approved:29-04-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Tujuan spesifik penelitian ini adalah: (1) untuk mengevaluasi pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) untuk mengukur pengaruh reward secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan (3) untuk menilai pengaruh pengembangan karir dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong yang berjumlah 74 orang, dengan teknik sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan aplikasi SPSS Statistics 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir dan reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Reward, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkannya dalam menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan karyawannya sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan memiliki produktivitas yang tinggi. Karyawan memiliki peran penting dalam setiap perkembangan bisnis perusahaan, maka diperlukan karyawan yang terampil serta mampu bersaing dengan karyawan lain. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya ditempat kerja. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Nurhandayani 2022). Menurut Lidia Lusri and Hotlan Siagian (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Sedangkan menurut Lestary and Chaniago (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral serta etika. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal seperti pengembangan karir dan pemberian *reward*.

Bagi suatu perusahaan, pengembangan karir sangat penting karena karier merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat memotivasi diri mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Maulyan (2019) pengembangan karir adalah perubahan yang dilakukan seseorang pada diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan karir mereka. Jadi pengembangan karir merupakan serangkaian upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seseorang agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan, seperti pendidikan, pelatihan kerja, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kompetensi pencapaian dengan tujuan untuk meningkatkan posisi atau peran dalam karir seseorang. Menurut Julkarnain and Mintarsih (2020) Pengembangan karir merupakan aktivitas dari pegawai didalam meningkatkan kompetensi demi mencapai tujuan karir yang diinginkan secara maksimal dan berkelanjutan dengan perusahaan sebagai penyedia fasilitas pengembangan karir. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir, yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas mereka sehingga mereka dapat sepenuhnya berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Selain pengembangan karir, pemberian *reward* atau penghargaan juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hamid, Hakim, and Shaleha (2021) *reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dalam perusahaan, sistem penghargaan digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Menurut Disa and Djastuti (2019) penghargaan pada dasarnya adalah upaya perusahaan untuk membuat karyawan merasa dihargai, diapresiasi, dan diakui dalam lingkungan kerja. Hal ini biasanya memiliki efek positif bagi karyawan, seperti memikat dan mempertahankan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memotifasi karyawan untuk bekerja lebih giat, dan meningkatkan persepsi karyawan tentang perusahaan. Oleh karena itu, pemberian penghargaan harus dikelola dengan baik karena akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Panca Tunas Harapan merupakan salah satu mitra TELKOMSEL yang berada di daerah Papua. PT. Panca Tunas Harapan menyediakan berbagai layanan produk TELKOMSEL berupa pulsa biasa, pulsa paket, pulsa listrik, dan orbit. Selain itu PT. PANCA TUNAS HARAPAN juga menyediakan layanan bagi pemilik toko-toko kecil tentang cara penggunaan aplikasi digipos untuk penjualan produk TELKOMSEL. Hal ini menyebabkan PT. Panca Tunas Harapan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, untuk itu di perlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Penunjang hal tersebut seperti pengembangan karir dan pemberian *reward* atau penghargaan. Pengembangan

meliputi pemberian pelatihan kepada karyawan, sedangkan pemberian penghargaan meliputi pemberian bonus dan kompensasi. Akan tetapi setelah penulis melakukan wawancara kepada manajer PT. Panca Tunas Harapan, terdapat fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh pengembangan karir dan pemberian *reward*.

Tabel 1.
Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK	49
S1	25
Jumlah	74

Dilihat dari tabel 1. tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan tingkat SMA/SMK sebanyak 49 orang. Hal ini mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir karyawan di PT. Panca Tunas Harapan adalah melakukan promosi jabatan, akan sulit bagi karyawan dipromosikan karena untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi. Selain itu pada masalah pemberian *reward* yang dimana untuk mendapatkan *reward* karyawan harus melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk menjadi karyawan tetap pada perusahaan karyawan perlu meningkatkan keterampilan, konsistensi, dan motivasi dalam bekerja agar bisa mendapatkan *reward* berupa dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Adapun Penelitian yang dilakukan oleh (Napitupulu, 2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari and Aidah 2020) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Pada studi (Febrianti, 2014) hasil penelitian sebelumnya yang menyelidiki pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, peneliti lain berpendapat bahwa *reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Suak dkk, 2017). Dari beberapa penelitian diatas dapat dilihat bahwa terjadi ketidak konsistenan hasil dari penelitian – penelitian tersebut, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian kembali mengenai pengembangan karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hal tersebut, hasil penelitian dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Alfandi (2022) pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya, ini termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Rulianti and Nurpribadi 2023). Pengembangan karir

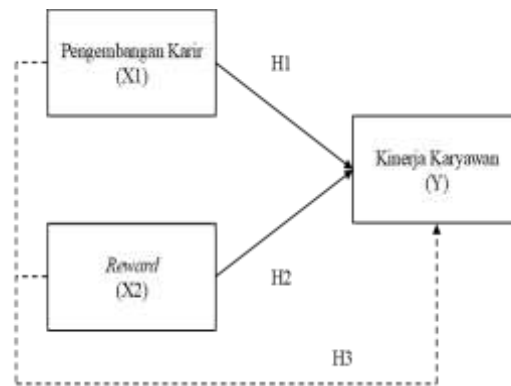
adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Berdasarkan uraian diatas, pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir karyawannya. Sebaliknya, dari perspektif individu, pengembangan karir mencakup serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada kesuksesan dan pencapaian karir seseorang, termasuk peningkatan pribadi, eksplorasi, dan pemantapan, serta identifikasi dan pengambilan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir.

Reward

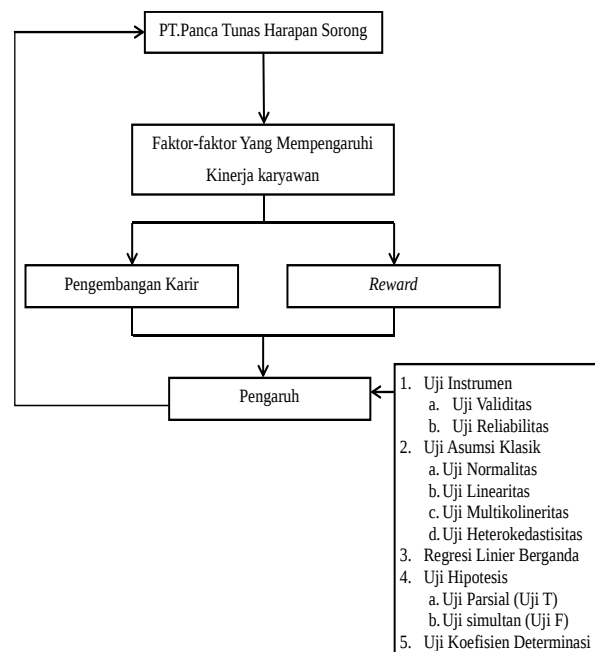
Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Sofiati 2021). *Reward* adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan serta perilaku seseorang supaya dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target maupun tujuan yang ingin di capai dapat terlaksana dengan baik. *Reward* merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dengan adanya *reward* maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja. Dalam praktek manajemen, *reward* dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan bisa dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang berupa imbalan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan *reward* adalah cara untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atas prestasi kerja mereka, baik secara finansial maupun non-finansial. Tujuan dari *reward* ini adalah untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan perilaku karyawan serta mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. *reward* diberikan untuk hasil kerja yang diharapkan, yang pada gilirannya dapat mendorong peningkatan dan perbaikan kinerja yang berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Arifin, Putra, and Hartanto 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ibrahim, Djuhartono, and Sodik 2021). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Kinerja diukur berdasarkan pencapaian tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, dan faktor-faktor seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu sangat penting. Pengukuran kinerja didasarkan pada kesepakatan atau ketentuan sebelumnya, yang menunjukkan hasil dari suatu proses selama periode waktu tertentu.



Gambar 1. Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Panca Tunas Harapan, yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat KM. 7, Malaingkeci, Kec. Sorong utara, Kota Sorong, Provinsi Papua Barat Daya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Panca Tunas Harapan dengan jumlah populasi sebanyak 74 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini diambil menggunakan Teknik non probability dengan menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel, maka sampel penelitian ini berjumlah 74 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 74 orang dengan total mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 44 orang (59%) dan wanita sebanyak 30 orang (41%). Dengan rentang usia paling banyak adalah usia 26 - 35 tahun dengan total 38 orang (51%), diikuti usia < 25 tahun 31 orang (42%), dan usia 36 - 45 tahun dengan total 5 orang (7%). Responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 49 orang (66%), dan S1 sebanyak 25 orang (34%). Dengan masa bekerja paling banyak adalah < 1 tahun berjumlah 31 orang (42%), kemudian diikuti 2 – 3 tahun 27 orang (36%), 4 – 5 tahun 11 orang (15%), dan > 6 tahun 5 orang (7%).

Uji Intrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai *r*Tabel pada responden sebanyak 74 pada pengujian validitas adalah 0,229.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengembangan karir	X1.1	0,395	0,229	Valid
	X1.2	0,357	0,229	Valid
	X1.3	0,518	0,229	Valid
	X1.4	0,591	0,229	Valid
	X1.5	0,503	0,229	Valid
	X1.6	0,497	0,229	Valid
	X1.7	0,535	0,229	Valid
	X1.8	0,644	0,229	Valid
	X1.9	0,610	0,229	Valid
	X1.10	0,685	0,229	Valid
Reward	X2.1	0,514	0,229	Valid
	X2.2	0,459	0,229	Valid
	X2.3	0,504	0,229	Valid
	X2.4	0,544	0,229	Valid
	X2.5	0,568	0,229	Valid
	X2.6	0,499	0,229	Valid
	X2.7	0,369	0,229	Valid
	X2.8	0,423	0,229	Valid
	X2.9	0,576	0,229	Valid
	X2.10	0,499	0,229	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,382	0,229	Valid
	Y.2	0,421	0,229	Valid
	Y.3	0,500	0,229	Valid
	Y.4	0,496	0,229	Valid
	Y.5	0,465	0,229	Valid
	Y.6	0,427	0,229	Valid
	Y.7	0,570	0,229	Valid
	Y.8	0,586	0,229	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	r Tabel	Keterangan
	Y.9	0,405	0,229	Valid
	Y.10	0,243	0,229	Valid

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid maka seluruh item dalam pernyataan ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	30

Berdasarkan tabel 3 hasil Uji Reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* mencapai angka 0,887 sehingga lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka seluruh indikator dari variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,68112800
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		1,009
Asymp. Sig. (2-tailed)		,260

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,260 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja karyawan * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	360,907	18	20,050	2,237 ,012
		Linearity	252,910	1	252,910	28,222 ,000
		Deviation from Linearity	107,997	17	6,353	,709 ,780
	Within Groups		492,877	55	8,961	
	Total		853,784	73		

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Reward	Between Groups	(Combined)	432,103	20	21,605	2,715	,002
		Linearity	218,613	1	218,613	27,477	,000
		Deviation from Linearity	213,490	19	11,236	1,412	,161
	Within Groups		421,681	53	7,956		
	Total		853,784	73			

Hasil uji linearitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan *reward* memiliki nilai signifikansi linearity $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,610	3,530		4,989	,000		
	Pengembangan Karir	,306	,079	,400	3,865	,000	,810	1,235
	Reward	,270	,084	,332	3,209	,002	,810	1,235

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance pengembangan Karir dan *reward* sebesar 0,810 yang berarti lebih dari 0,01 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) Pengembangan Karir dan *reward* sebesar 1,235 yang berarti kurang dari 10, maka analisis ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,587	2,093		-1,236	,220
	Pengembangan Karir	,037	,047	,101	,793	,431
	Reward	,079	,050	,201	1,577	,119

Pada tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai antara variabel pengembangan karir dan *reward* menghasilkan nilai signifikan yaitu Variabel pengembangan karir 0,431 dan *reward* 0,119. Karena masing – masing nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Uji T Pengembangan Karir (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,018	3,093		7,764	,000
	Pengembangan Karir	,416	,076	,544	5,505	,000

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa pada hasil pengujian variabel pengembangan karir (X₁) memiliki t_{hitung} 5,505 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hasil pengujian H₁ diterima.

Tabel 9.
Hasil Uji T Reward (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,311	3,359		7,236	,000
	Reward	,412	,083	,506	4,978	,000

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa pada hasil pengujian variabel *reward* (X₂) memiliki t_{hitung} 4,978 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hasil pengujian H₂ diterima.

Tabel 10.
Hasil Uji F

Anova: Sum of Squares						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,027	2	164,514	22,259	,000 ^b
	Residual	524,757	71	7,391		
	Total	853,784	73			

Berdasarkan tabel 10 hasil uji F (simultan) maka nilai F_{hitung} sebesar 22,259 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} 3,126 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji f diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pengembangan karir dan *reward* berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan maka H₃ diterima.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,368	2,719

Berdasarkan tabel 10 diketahui R square sebesar 0,385 yang berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y adalah 38,5% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Adapun pembahasan dari hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat nilai Sig variabel pengembangan karir adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan pengembangan karir maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengisi posisi pada tingkat selanjutnya sesuai kemampuan dan minat karyawan, sehingga dalam proses pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat nilai Sig dari variabel *reward* adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebab *reward* memberikan semangat dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah *reward* dari perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa *reward* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir & *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) dapat dilihat nilai Sig dari variabel pengembangan karir dan *reward* adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan *Reward* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semakin meningkatkan pengembangan karir dan *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebab pengembangan karir dapat melatih seorang karyawan dan *reward* dapat menjadi motivasi dan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Pengembangan karir terbukti secara parsial meningkatkan kinerja karyawan dengan thitung 5,505 lebih besar dari ttabel 1,994 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. *Reward* juga berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung 4,978 lebih besar dari ttabel 1,994 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, pengembangan karir dan reward bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai Fhitung 22,259 lebih besar dari Ftabel 3,126 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengembangan karir dan sistem reward akan mengoptimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, Yogi. 2022. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Hotel Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Sari Ater Hot Springs Resort Ciater." *Jurnal Sains Manajemen* 4(1): 18-25.
- Arifin, Samsul, Arif Putra, and Cahya Hartanto. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)* 1(1): 22-29.
- Disa, Laksmi Zhaifira, and Indi Djastuti. 2019. "Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." 8: 81-95.
- Hamid, Nisrina, Al Asy Ari Adnan Hakim, and Waode Maratun Shaleha. 2021. "Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 1(1): 200-215.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo." *Jurnal Arastirma* 1(2): 316.
- Julkarnain, and Mintarsih. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Manajemen Penerbangan Medan." 2(2): 197-204.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94-103.
- Lidia Lusri, and Hotlan Siagian. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya." *Agora* 5(1): 2-8.
- Maulyan, Feti Fatimah. 2019. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sain Manajemen* 1(1): 40-50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108-10.
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Siti Aidah. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya." *Jurnal Trias Politika* 4(2): 122-35.
- Rulianti, Erina, and Giri Nurpribadi. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jesya* 6(1): 849-58.
- Sofiati, Evi. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekono Insentif* 15(1): 34-46.