

Pengaruh Semangat Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian *Pediatric Incentive Care Unit* Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

¹Rehyan Septiawan Safikri, ²Jublina Oktora

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
E-mail: ¹rehansafikri005@gmail.com, ²dosen01887@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study was to determine the effect of work spirit and appreciation on employee performance in a general hospital in the pediatric incentive care (PICU) section of South Tangerang. both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 50 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of the study of work spirit and appreciation on employee performance in a general hospital in the pediatric incentive care (PICU) section of South Tangerang. Shown by the multiple linear regression equation $Y = 14.218 + 0.470 X_1 + 0.179 X_2$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ ($12.968 > 3.19$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient determination test of the work spirit (X_1) and reward (X_2) variables have an influence of 35.6% on employee performance at the general hospital in the pediatric incentive care (PICU) section of South Tangerang. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work spirit (X_1) and reward (X_2) on employee performance (Y).

Keywords: Work spirit, Rewards, Employee Performance.

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum pada bagian pediatric incentive care (PICU) Tangerang Selatan. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian semangat kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum pada bagian pediatric incentive care (PICU) Tangerang Selatan. Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,968 > 3,19$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel semangat kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) memberikan pengaruh sebesar 35,6% terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum pada bagian pediatric incentive care (PICU) Tangerang Selatan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara semangat kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Semangat kerja, Penghargaan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam kajian ilmu manajemen diketahui setidaknya terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Seiring berjalannya waktu, keempat fungsi tersebut tentulah akan mengalami tekanan-tekanan yang hebat baik secara internal maupun yang datang secara eksternal. Tekanan-tekanan tersebut bisa dalam bentuk tuntutan kerja dengan standar tinggi, penyesuaian terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, semangat kerja yang kondusif, kompetensi yang harus terjaga di semua bidang, persaingan pasar yang sangat ketat serta percepatan perubahan situasi ekonomi dan lingkungan sosial.

Bagi perusahaan, semua bentuk tekanan dan permasalahan yang ada tersebut haruslah bisa diantisipasi dengan sangat terukur, penuh dengan pertimbangan dan kebijaksanaan baik secara moril maupun materil. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menciptakan suatu sistem manajemen yang handal, unggul, dinamis, fleksibel dan futuristik dalam mengelola jalannya roda perusahaan agar tetap bisa bersaing dan bertahan dari waktu ke waktu.

Untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan baik, maka unsur pertama dan utama sekali yang mesti diperhatikan dan dikelola dengan serius adalah manusianya. Sebab manusialah yang akan merancang, mengaplikasikan, melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap semua unsur manajemen lainnya baik itu modal, materi, metode, mesin dan pasar. Di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan mampu untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif maka tentulah akan berdampak pada bagusnya kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya yang unggul dan kompetitif maka sudah barang tentu juga berdampak pada buruknya kinerja perusahaan di masa-masa yang akan datang.

Dengan situasi yang begitu kompleks seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap semua permasalahan manajemen sumber daya manusia yang kiranya akan mengganggu kinerja perusahaan. Tujuannya tidak lain adalah untuk memberikan suatu rasa nyaman dan ketenangan batin bagi semua karyawan di perusahaan. Dengan demikian semua input-input yang dikerjakan oleh setiap karyawan akan bisa menghasilkan output-output kerja yang maksimal, tentunya dengan dukungan filosofi *"the right man on the right place"*

Di era reformasi saat ini, khususnya pada perusahaan isi Kecamatan Bojongsari Kota Depok peningkatan kinerja merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam pekerjaan. Karyawan harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kaitannya dengan hal tersebut seorang pemimpin perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas karyawannya melalui program-program pelatihan yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Semangat kerja dan penghargaan hanya merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri pada akhirnya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk selalu mendorong serta penghargaan dan memberikan situasi kerja yang kondusif bagi para karyawan dikatakan demikian karena seringkali dijumpai kurangnya semangat kerja dalam suatu perusahaan, dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja karyawan menjadi turun juga.

Penghargaan merupakan suatu *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang melakukan kerja baik dan penuh semangat. Jika kinerja karyawan baik maka dan penuh semangat maka akan mendapatkan suatu reward berupa penghargaan dan sebaliknya jika karyawan tidak melakukan kebaikan maka akan yang timbul ialah karyawan yang malas bekerja dan pekerjaan yang di lakukan karyawan menjadi tidak beraturan. Dan bila mana hal ini tidak berjalan akan mengakibatkan hasil kerja atau perilaku ditentukan oleh interaksi dan kebutuhan individu dengan pekerjaan yang mereka jalani yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya.

Melihat dampak dari kurangnya semangat kerja dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun setiap harinya. Dengan tingkat sikap seperti itu dapat menimbulkan perasaan kebosanan dalam bekerja salah satunya, menurunnya motivasi kerja, dan rasa ketidakpedulian yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka karyawan harus selalu diberikan arahan dan semangat kerja.

Tabel 1. Semangat Kerja karyawan di Rumah Sakit Umum pada bagian *Pediatric Insentive Care (PICU)* Tangerang Selatan Tahun 2019-2022

No	Tahun	Kesenangan Bekerja	Kenyamanan Bekerja	Positif Terhadap Perusahaan	Kepuasan Bekerja	Target
1	2020	86%	82%	89%	50%	85%
2	2021	85%	69%	80%	53%	85%
4	2022	100%	98%	87%	69%	85%
5	2023	80%	79%	78%	59%	85%

Sumber RSUD Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa tabel semangat kerja karyawan di rumah sakit umum tangerang selatan. Masih terlihat ada yang belum maksimal. terlihat dari data yang dilampirkan, penilaian terkecil diperoleh pada tabel kepuasan bekerja yang dimana pada tahun 2020 sampai dengan 2023 mendapatkan nilai kecil, yaitu pada tahun 2020 mendapat nilai 50% tahun 2021 mendapatkan nilai 53% tahun 2022 mendapat nilai 69% dan yang terakhir tahun 2023 mendapatkan nilai 59% dan masih jauh di atas rata-rata yang mencapai nilai 85%. Hal ini yang mengakibatkan semangat kerja karyawan berkurang yang dimana jika perusahaan memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan memberikan insentif, bonus, penghargaan dan lain-lain, tidak akan terjadinya penilaian kepuasan bekerja yang kurang bagus.

Semangat kerja sangat berhubungan sekali dengan penghargaan yang dimana penghargaan (*reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi atau kinerja yang telah dapat dicapainya

KAJIAN TEORI

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2018:31) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Fahmi (2017:12) menjelaskan tentang penghargaan atau lebih dikenal sebagai kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada setiap individu karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik berbentuk materi maupun nonmateri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Gomes, 2017:160). Menurut

Kasmir (2019:184) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2017: 8) “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

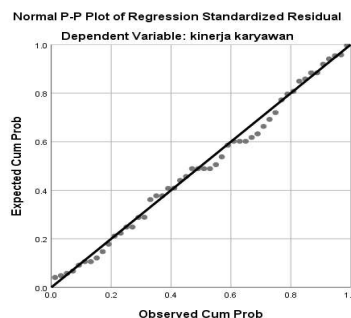
Menurut Sugiyono (2016:148) “mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di bagian *Pediatric Inensive Care* (PICU) pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan yang berjumlah sebanyak 50 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah utuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 1. Grafik Normal Probability

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

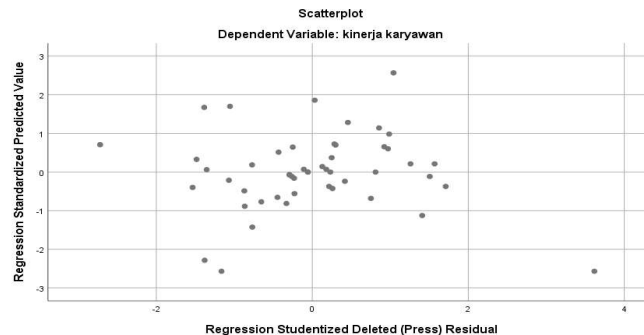
Tabel 2. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.218	5.217		2.725	0.009		
	Semangat kerja	0.470	0.140	0.473	3.369	0.002	0.695	1.440
	penghargaan	0.179	0.136	0.186	1.322	0.193	0.695	1.440

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom Tolerance nilai Tolerance semangat kerja 0,695 dan penghargaan 0,695 atau diatas angka 0,10 pada kolom VIF variabel kinerja karyawan 1,440 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai Tolerance yang diatas 0,1 dan VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterlot

Dari gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.218	5.217		2.725	0.009
	Semangat kerja	0.470	0.140	0.473	3.369	0.002
	Penghargaan	0.179	0.136	0.186	1.322	0.193

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

- Nilai kostanta sebesar 14,218. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel depeden akan dipengaruhi sebesar 14,218point.
- Nilai semangat kerja (X_1) 0,470 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel penghargaan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel semangat kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,470 point
- Nilai penghargaan (X_2) 0,179 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel semangat kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel penghargaan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179 point.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Semangat Kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	0.356	0.328	3.47748

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, penghargaan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji koefesien korelasi dengan menunjukan nilai R sebesar 0,596 Hal ini menunjukan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan semangat kerja dan penghargaan mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Semangat Kerja (X₁) dan Penghargaan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	0.356	0.328	3.47748
a. Predictors: (Constant), semangat kerja, penghargaan				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,355 atau 35,5% hal ini menunjukan bahwa persentase pengaruh variabel independen semangat kerja dan penghargaan terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 35,5% Sedangkan sisanya (100%-35,5% = 64,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotensis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.218	5.217		0.009
	Semangat kerja	0.470	0.140	0.473	0.002
	Penghargaan	0.179	0.136	0.186	0.193
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel semangat kerja (X₁) diperoleh nilai thitung 3,369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05) maka didapatkan persamaannya thitung > tabel atau 3,369 > 2,010 artinya H₀ diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	313.635	2	156.818	.000 ^b
	Residual	568.365	47	12.093	
	Total	882.000	49		
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					
b. Predictors: (Constant), semangat kerja, penghargaan					

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan nilai Fhitung sebesar 12,968 Dan nilaisignifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara semangat kerja (X₁) dan penghargaan (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung 12,968 > Ftabel 3,19 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H₀ ditolak H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum pada bagian pediatric insentive care (PICU) Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,209 + 0,572 X_1$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,332 atau sebesar 33,2%. Sedangkan sisanya sebesar 66,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,369 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum pada bagian pediatric intensive care (PICU) Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,129 + 0,432 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,447. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,200 atau sebesar 20,0%. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,322 < 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum pada bagian pediatric intensive care (PICU) Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,596. artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 35,6% sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(12,968 > 3,19)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,209 + 0,572 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $(3,369 > 2,010)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} > \text{Sig.}0,05$ atau $(0,002 > 0,05)$.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,129 + 0,432 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(1,322 < 2,010)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,193 > 0,05)$.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel semangat kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(12,968 > 3,19)$ hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Saran

Nilai rata-rata terendah pada variabel semangat kerja yang di dapat dalam kuesioner yaitu 2,14 pada pernyataan indikator keinginan dengan pernyataan Perusahaan tidak selalu mengutamakan kesenangan karyawan. saran yang diberikan yaitu perusahaan sebisa mungkin memberikan sebuah semangat kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan giat karena dengan memberikan arahan dan semangat karyawan akan bekerja dengan sesuai yang diinginkan dengan tugas dan tanggung jawabnya selain itu juga perusahaan bisa memberikan fasilitas-fasilitas kerja di dalam perusahaan agar karyawan merasa senang.

Nilai rata-rata terendah pada variabel penghargaan yang di dapat dalam kuesioner yaitu 3,84 pada indikator gaji dengan pernyataan Gaji yang diberikan pas tidak kurang dan lebih. Saran yang diberikan kepada perusahaan sebaiknya tidak mengurangi gaji karyawan terutama karyawan

yang sudah bekerja lama, kenapa karena hal ini merupakan salah satu yang akan mengakibatkan karyawan kinerja menjadi menurun bahkan sampai resign.

Nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan yang di dapat dalam kuesioner yaitu 3,02 pada indikator inisiatif dengan pernyataan Perusahaan memberikan inisiatif kepada karyawan berupa masukan. Saran yang diberikan kepada perusahaan selalu melihat dan mengecek karyawan apakah sudah melakukan pekerjaan dengan baik atau belum selain itu perusahaan juga bisa memberikan inisiatif kepada karyawan berupa masukan atau arahan setiap harinya agar karyawan merasa semangat dan diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Anwar, Saifudin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia. Effendy, Onong.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Fayol, Henry. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John, M., Robert, Konopaske. dan Michael, T. Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai dan Ella Sagala. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins. (2012). *Management. Eleventh edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins & Marry Coulter. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Yang dan Miller. (2008). *Karakteristik Responden*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Jublina Oktora (2022). *Pengaruh antara motivasi beserta lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Parung*. Jurnal Semarak. Jilid 5 Halaman 54-66.
- Jublina Oktora, Hestu Nugroho Warasto, Ali Zaenal Abidin, Asridah Warni Tanjung, Muhammad Gandung (2021). *pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kera karyawan*, Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif.
- Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim Asadurrahim (2020). *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ibnu Umar*. Jurnal Semarak. Jilid 3 Terbitan 2 Halaman 24.