

Pengaruh Bonus Tahunan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe

Yuni Andri Ekawati

Fakultas Ekonomi, UNIVA Medan

E-mail: yunindr@gmail.com

Article History:

Received: 15 Juni 2022

Revised: 22 Juni 2022

Accepted: 22 Juni 2022

Keywords: Bonus Tahunan, Pengembangan Karir, Semangat Kerja

Abstract: Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh bonus tahunan dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial, variabel bonus tahunan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($33,997 > 1,999$). Sedangkan variabel pengembangan karir (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($0,340 < 1,999$). Secara simultan, variabel bonus tahunan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($583.968 > 3,15$). Variabel bonus tahunan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan sebesar 95% sedangkan sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (pegawai) adalah aset hidup perusahaan yang terpenting sehingga setiap perusahaan harus dapat menjaga asetnya tersebut. Salah satu hal yang perusahaan harus jaga adalah semangat kerja seluruh pegawainya, semangat kerja pegawai jangan sampai menurun. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik pasti akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Akan tetapi jika semangat kerja pegawainya buruk maka hasil kerjanya juga tidak akan baik.

Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk tetap menjaga semangat kerja pegawai. Di antaranya adalah dengan memberikan bonus setiap tahunnya dan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan karirnya. Dengan cara ini diharapkan para pegawai akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe, pegawai yang bekerja dengan baik akan mendapatkan bonus tahunan dan pengembangan karirnya juga baik. Namun tidak semua pegawai merasakan hal yang demikian. Menurut penelusuran penulis ketika melakukan observasi awal ketika ngeriset disana, penulis menemukan sebagian pegawai yang merasa bahwa bonus tahunan yang diberikan kepada pegawai tidaklah membuat semangat kerja pegawai meningkat. Berdasarkan *survey* awal yang penulis banyak lakukan banyak pegawai beranggapan bahwa adanya perbedaan jumlah bonus tahunan yang diberikan kepada pegawai dan kadangkala terjadi diskriminasi dalam hal pengembangan karir pegawai. Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh bonus tahunan dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe.

LANDASAN TEORI

Bonus

Bonus baik berupa uang maupun barang adalah salah satu bentuk memotivasi pegawai yang cukup efektif diberlakukan pada sektor jasa maupun sektor industri pabrikan. Memang motivasi pegawai yang paling baik adalah yang datang secara internal dari masing-masing diri pegawai itu sendiri yaitu yang berupa loyalitas. Namun bila hanya berharap loyalitas tinggi dari masing-masing pegawai tentu saja tidak mudah untuk diwujudkan. Kecuali Perusahaan tersebut sudah cukup ideal didalam segala hal tentang kewajibannya. Baik gaji dan kesejahteraan yang diberikan sekarang maupun yang akan datang (jaminan pensiun) telah diatur dengan jelas secara tertulis.

Pada dasarnya Manajemen SDM yang paling pokok adalah *reward and punishment*. Pegawai yang baik diberi hadiah, sedangkan yang nakal diberi hukuman. Juga penegakkan disiplin yang tegas akan bisa berjalan dengan baik bila dasar Manajemen SDM ini (*reward and punishment*) diberlakukan secara tegas dan konsisten.

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada pegawai ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja pegawai. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”.

Sedangkan menurut Sarwoto (2001:156), pengertian bonus adalah: “Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus”.

Tujuan Pemberian Bonus

Tujuan pemberian bonus menurut Mangkunegara (2013:87) berpendapat yaitu: Bahwa dengan diberikan bonus diharapkan pegawai akan termotivasi dirinya untuk selalu meningkatkan kinerja. Bonus tidak hanya membantu memperbaiki kepuasan akan tetapi memperbaiki perusahaan dalam memperbaiki biaya-biaya.

Langkah-Langkah Penetapan Bonus

Bonus dapat menjadi alat motivasi yang baik, bahkan bagi pegawai dari sebuah bisnis yang

berukuran sangat kecil. Bonus sebaliknya juga dapat membuang-buang uang. Bagaimana bonus direncanakan dan dikelola akan membuat segalanya berbeda. Bonus yang dikelola dengan benar dapat memperkuat perilaku yang mengarah ke keberhasilan perusahaan, dengan cara memberi penghargaan kepada orang agar memberi kontribusi khusus kepada organisasi. Bonus yang dikeluarkan secara tidak tepat akan membuat kecewa pegawai yang berharap mendapat bonus, namun tidak senang dengan apa yang mereka terima. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari pemberian bonus, kaitkan bonus ke tujuan yang jelas. Waktu yang baik untuk menetapkan tujuan adalah di awal tahun. Tujuan ini harus konkret, dapat dicapai, dan penting bagi pertumbuhan bisnis.

Menurut Irawan (2005:100), Langkah-langkah menetapkan tujuan pemberian bonus yang baik adalah:

1. Tetapkan tujuan bersama pegawai
Pegawai seringkali merupakan sumber informasi terbaik tentang tujuan khusus di dalam pekerjaan, yang akan memberikan sumbangsih ke peningkatan produktivitas, ketanggapan, atau tujuan bisnis lain secara keseluruhan. Pelibatan pegawai ke penetapan tujuan juga akan menjauhkan dari kemarahan pegawai yang muncul sebagai akibat dari pembebanan tujuan dari manajemen senior.
2. Lakukan evaluasi ulang tujuan sesering mungkin
Lakukan evaluasi, sekurangnya di pertengahan tahun untuk memastikan bahwa tujuan masih layak dan bahwa pegawai sudah berjalan pada jalur yang benar. Perusahaan besar cenderung memiliki tujuan yang kaku, namun perusahaan yang lebih kecil biasanya lebih mudah melakukannya.
3. Buatlah tujuan yang bersifat khusus dan dapat diukur
Jangan menetapkan seperti "Melakukan pekerjaan yang lebih baik", karena tujuan umum tidak memberi petunjuk tentang langkah apa yang harus diambil pegawai. Contoh tujuan yang konstruktif adalah "Meningkatkan waktu respons ke panggilan pelanggan hingga sepertiga" atau "Memotong jumlah keluhan pelanggan hingga 50%".
4. Tetapkan tujuan yang mengikat pegawai untuk turut berhasil di dalam perusahaan.
Jangan secara otomatis beranggapan bahwa bonus harus dikaitkan dengan kenaikan penjualan atau bahkan keuntungan. Misalnya, mungkin akan lebih penting pada suatu tahun tertentu pada bisnis untuk memotong biaya atau meningkatkan visibilitas. Kaitkan bonus ke tujuan penting daripada tujuan tradisional.
5. Pastikan tujuan pegawai dapat dicapai
Kebanyakan orang cenderung menetapkan tujuan yang terlalu tinggi dan ini akan membuat pegawai frustrasi dan kehilangan motivasi, yang akan menghancurkan nilai dari tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Pengembangan Karir

Andrew (dalam Mangkunegara, 2013:77) mengemukakan bahwa *“Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development”*. (Pengembangan karir, dari sudut pandang organisasi, adalah aktivitas personil yang membantu individu merencanakan karir mereka di dalam perusahaan, untuk membantu pencapaian perusahaan dan pegawai mencapai pengembangan diri yang maksimal.) Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin di atas, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Samsudin (2012:140) mengemukakan bahwa Pengembangan karir adalah usaha

yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (dalam Mangkunegara, 2013:77) adalah:

1. Membantu Dalam Mencapai Tujuan Individu dan Perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahterannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensial Mereka
Pengembangan karir membantu menyadari pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat Hubungan antar Pegawai dan Perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi bermental sehat.
6. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *Turnover* dan Biaya Kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai
Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja kepegawaian.
10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang
Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Petunjuk-Petunjuk Manajemen Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2013:78), Bagian yang penting dalam mengembangkan karir adalah mengembangkan taktik-taktik atau cara-cara yang praktis dan efektif. Siapa pun yang mengikuti 25 petunjuk ini secara baik hasil yang dicapai akan diketahui sebelumnya atau jika keadaannya susah untuk melaksanakan masing-masing cara ini. Sebagai contoh, anda tidak akan mencoba melatih pengganti anda di perusahaan itu yang bagian perusahaan tersebut berjalan tegang, dan itu kemungkinan terjadi yang paling sedikit dari para pekerja.

1. Menunjukkan wewenang pekerjaan akan memperlihatkan cara melaksanakan pekerjaan yang sulit dengan baik karena kemampuan yang ingin tunjukkan kepada para pekerja.
2. Menolong pemimpin untuk berhasil dalam melakukan tindakan pada saatnya nanti akan diteliti oleh pimpinan.

3. Berkas-berkas prestasi anda apa yang telah anda capai akan dicatat untuk dipelihara dan dinilai apabila dipertimbangkan untuk dipromosikan/ dinaikkan pangkatnya.
4. Bukti dari hasil yang dicapai itu pada kenyataannya tidak mencapai jabatan yang begitu tinggi sehingga Anda kecewa, ini adalah fakta yang tidak akan dapat dielakkan.
5. Mencari penyokong, pelindung atau penasihat, banyak orang penting yang berkedudukan tinggi di perusahaan yang akan menolong anda untuk naik pangkat.
6. Banyak cara untuk mencapai promosi itu, yaitu kesempatan kerja, tugas-tugas pekerjaan lebih baik disukai bukan dimiliki oleh perusahaan anda
7. Jika anda bermaksud untuk berhasil dalam pekerjaan, capailah sebelum anda berumur 35 tahun, lebih daripada itu tidak baik karena untuk menghindari pekerjaan itu selalu berpindah-pindah.
8. Biasakan untuk mencalonkan diri, mendiamkan diri tidak selalu baik, memberitahukan pencalonan anda dapat memberikan manfaat.
9. Bekerja yang lebih keras untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi dan mengumumkan agar para pejabat teringgi atau pelindung yang berpotensi perhatiannya dapat ditarik.
10. Hati-hatilah dalam menilai kelebihan dan kekurangan pribadi (ketahuilah apa yang menurut anda terbaik).
11. Menjauhkan diri (menghindari) dari ketidakbijaksanaan politik seperti memperlihatkan ketidaksetiaan atau mengabaikan organisasi informal.
12. Menghindari kendala karena keterangan yang sempit. Kita harus sering mempunyai inisiatif sendiri.
13. Pilihlah jalan yang paling baik untuk mencapai tujuan. Mencari sebuah organisasi yang baik untuk mengatur disiplin kita.
14. Jangan terhalang oleh seorang atasan yang statis seperti seorang tidak maju dalam 3 sampai 5 tahun.
15. Pilihlah pekerjaan yang mempunyai banyak tantangan dan tanggung jawab tidak semata-mata hanya untuk mencari uang.
16. Menerima kenyataan bahwa tanggung jawab tersebut selalu lebih melewati wewenang. Usahakan sebaik mungkin yang dapat kita kerjakan dengan wewenang yang terbatas.
17. latihlah orang-orang pengganti kita. Seringkali sulit untuk dapat maju kalau tidak ada orang yang siap menggantikan kita.
18. Bila terjadi suatu kesalahan, buatlah suatu rencana yang tidak terduga
19. Manajemen keberuntungan. Siap-siaplah untuk mendapatkan kesempatan yang baik dan menguntungkan bila terjadi
20. Bersaing dalam satu lingkungan, bila kita mempunyai kesempatan dalam persaingan tersebut.
21. Berenang dalam arus dengan jalan yang tidak konvensional untuk mencapai sukses dalam karir
22. Dalam karir kita harus seperti bermain pingpong, mundur maju dari staf agar sampai pada posisi yang tertinggi.
23. Rencanakanlah bersama-sama karir kita dengan keluarga atau partner. Suatu karir yang dipelihara dengan baik sudah dipertimbangkan, baik untuk kepentingan keluarga maupun untuk karir kita sendiri.
24. Kendalikanlah karirmu dengan penuh rasa keyakinan terhadap apa yang kita kerjakan dan selalu dalam jalaan yang benar.

-
25. Seorang manajer harus sadar akan kedudukannya yang merupakan contoh dari semua tingkah lakunya dalam bentuk kepribadiannya atau perangainya, kualitas atau kuantitas kerja dan hubungan dengan sesama pekerjanya sendiri.

Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas dari pegawainya dapat ditingkatkan. Agar produktivitas kerja meningkat maka perusahaan harus terlebih dahulu menimbulkan semangat kerja pegawainya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya.

Menurut Siagian (2003:57), bahwa “Semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

Hasibuan (2008:94) mengatakan “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, kondisi kerja, promosi jabatan, pendidikan dan lain-lain. Penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi. Semangat kerja dalam suatu organisasi yang menurun dapat diketahui, maka akan lebih mudah mencari jalan keluar dari permasalahan turunya semangat kerja tersebut. Dengan demikian suatu organisasi dapat mengambil tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Zainun (2004:213) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri pegawai. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja pegawai. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan

kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

Steers (2005:245) mengemukakan mengapa seorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu:

1. Pekerjaan yang terpecah-pecah
2. Kerja yang berulang-ulang
3. Terlalu sedikit menggunakan keterampilan
4. Daur kerja pendek
5. Memandang kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial

Cara yang paling tepat meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja (Siagian, 2003:114) antara lain:

1. Gaji yang cukup
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada pegawai. Pengertian cukup adalah sangat relative sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada pegawai.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani pegawai dengan membangun tempat ibadah yaitu agar pegawai dapat memenuhi kewajibannya kepada Yang Maha Kuasa.
3. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai
Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi pegawai, untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.
4. Harga diri perlu mendapat perhatian
Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri pegawai, yaitu dengan memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi bagi para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang menonjol.
5. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki.
6. Memberikan kesempatan untuk maju
Semangat kerja pegawai akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada pegawainya yang berprestasi berupa pengakuan hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.
7. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
Semangat kerja pegawai akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pension, mereka memiliki alternatif lain yang mewajibkan pegawai menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.
8. Usahakan agar pegawai mempunyai loyalitas
Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada pegawai maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar pegawai merasa senasib dengan perusahaan.
9. Sesekali pegawai perlu diajak berunding
Mengajak pegawai berunding dalam mengambil keputusan, membuat mereka memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.
10. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui pegawainya seperti loyalitas pegawainya, kesenangannya dan prestasi-prestasinya.

11. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan kegiatan rekreasi, cafetaria, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, toilet yang bersih, dan pendidikan untuk anak.

Semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan banyak cara yang dianggap tepat. Dan banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

Menurut As'ad (2003:114) ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi).
2. Pangkat.
3. Umur.
4. Jaminan finansial dan jaminan social.
5. Mutu pengawasan.

Tolok ukur tingkat semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepusaannya. Indikator semangat kerja di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja, produktifitas yang tinggi serta *turn over* (berlebihan) yang kecil. Maka secara relatif semangat kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja tinggi dan *turn over* (berlebihan) yang besar maka semangat kerja pegawai diperusahaan menurun atau rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe yang beralamat di Jl. Veteran No. 100. No. 0628-20420. Fax: 0628-22141. *Website*: bri.co.id. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe sebanyak 65 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Penulis menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh (sensus). Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.108	1.682		.659	.512
Bonus Tahunan	0.984	0.029	0.974	33.997	.000
Pengembangan Karir	0.009	0.025	0.010	0.340	.735

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Sumber: *Output SPSS Versi 18, data diolah 2018*

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,108 + 0,984 X_1 + 0,009 X_2$$

1. Konstanta sebesar 1,108 artinya jika bonus tahunan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) nilainya 0, maka semangat kerja (Y) nilainya adalah 1,108.
2. Koefisien regresi variabel bonus tahunan (X_1) sebesar 0,984 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan bonus tahunan mengalami kenaikan 1%, maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,984. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara bonus tahunan dengan semangat kerja, semakin naik bonus tahunan maka semakin naik semangat kerja.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,009 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karir mengalami kenaikan 1%, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,009. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dengan semangat kerja, semakin naik pengembangan karir maka semakin naik semangat kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df ($n-k$) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $65-3 = 62$. Pada df 62 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,999.

Nilai t hitung variabel bonus tahunan (X_1) adalah sebesar 33,997 dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($33,997 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bonus tahunan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Nilai t hitung variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 0,340, dengan demikian t hitung $< t$ tabel ($0,340 < 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,73 < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^b**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1450.011	2	725.005	583.968	0.000 ^a
<i>Residual</i>	76.974	62	1.242		
<i>Total</i>	1526.985	64			

a. *Predictors: (Constant)*, Pengembangan Karir, Bonus Tahunan

b. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Sumber: *Output SPSS Versi 18, data diolah 2018*

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 583.968 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($583.968 > 3,15$) artinya variabel bonus tahunan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

**Tabel 3. Uji R^2
Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.974 ^a	0.950	0.948	1.11423

a. *Predictors: (Constant)*, Bonus tahunan

b. *Dependent Variable: Semangat kerja karyawan*

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,950 artinya bahwa variabel bonus tahunan dan pengembangan karir memberikan kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 95%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial, variabel bonus tahunan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($33,997 > 1,999$). Sedangkan variabel pengembangan karir (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($0,340 < 1,999$).
2. Secara simultan, variabel bonus tahunan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($583.968 > 3,15$).

3. Variabel bonus tahunan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan sebesar 95% sedangkan sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 7. Penerbit Kencana Prenamedia Group. Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Juliandi dan Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Penerbit Cita Pustaka Media Perintis. Bandung.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rasdakarya. Bandung.
- Miftah Thoha, 2011. *Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rochaety E. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS Versi 18*. Edisi Pertama. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Sadli Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pustaka Setia. Bandung.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi ke- 2 Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Penrbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.