

**PENGARUH BONUS TAHUNAN DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN**

DIAN PURNAMA SARI*

*Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

NIDN : 0112018901

Email : dianpurnama047@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh bonus tahunan dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 17,809 + 0,120 X_1 + 0,419 X_2 + e$. Secara parsial, variabel bonus tahunan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan, terbukti dari nilai t hitung < t tabel ($1,317 > 1,662$). Variabel pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($4,395 > 1,662$). Secara simultan, variabel bonus tahunan (X1) dan pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($12,816 > 3,10$). Variabel bonus tahunan (X1) dan pengembangan karier (X2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kualitas pelayanan sebesar 21,8% sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan hendaknya memberikan bonus tahunan yang merata pada semua karyawan agar tidak ada kecemburuan sosial di antara para karyawan, karena pada dasarnya semua karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama beratnya. Kemudian, PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan hendaknya menghilangkan praktek-praktek diskriminasi dalam pengembangan karier, harus objektif dan jangan subjektif dalam mengambil keputusan dan menilai kinerja karyawan.

Kata Kunci: Bonus Tahunan, Pengembangan KARIER, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (karyawan) 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 karyawannya, semangat kerja karyawan jangan sampai menurun. Karyawan yang memiliki

semangat kerja yang baik pasti akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Akan tetapi jika semangat kerja karyawannya buruk maka hasil kerjanya juga tidak akan baik.

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

Di PT. PLN (Persero) Area Medan, karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan bonus tahunan dan pengembangan kariernya juga baik. Namun tidak semua karyawan merasakan hal yang demikian. Menurut penelusuran penulis ketika melakukan observasi awal ketika magang disana, penulis menemukan sebagian karyawan yang merasa bahwa bonus tahunan yang diberikan kepada karyawan tidaklah membuat semangat kerja karyawan meningkat. Berdasarkan *survey* awal yang penulis lakukan banyak karyawan beranggapan bahwa:

1. Perusahaan memberikan bonus tahunan yang berbeda pada setiap karyawannya. Menurut karyawan seharusnya bonus itu diberikan sama rata tanpa ada perbedaan.
2. Selain masalah bonus tahunan karyawan juga merasa bahwa pengembangan karier adanya ketidakterbukaan yang dilakukan pihak manajemen kepada karyawannya.
3. Ada karyawan yang sudah layak untuk dinaikkan jabatannya akan tetapi tidak dipromosikan. Sebaliknya, ada yang belum layak dipromosikan malah sudah dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:Seberapa besar pengaruh bonus tahunan dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh bonus tahunan

dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut : Sebagai bahan masukan dan informasi baru pimpinan PT. PLN (Persero) Area Medan dalam membuat kebijakan dan upaya meningkatkan kemajuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Bonus

Bonus baik berupa uang maupun barang adalah salah satu bentuk memotivasi karyawan yang cukup efektif diberlakukan pada sektor jasa maupun sektor industri pabrikan. Memang motivasi karyawan yang paling baik adalah yang datang secara internal dari masing-masing diri karyawan itu sendiri yaitu yang berupa loyalitas. Namun bila hanya berharap loyalitas tinggi dari masing-masing karyawan 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*. Karyawan 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 karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Dessler (2007:417) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Sistem bonus ini lebih-lebih akan terlaksana jika majikan berjiwa dermawan.

2.1.1. Tujuan Pemberian Bonus

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

2.1.2. Jenis-Jenis Pembagian Bonus Karyawan

Ada beberapa jenis pembagian bonus bagi karyawan yang mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan. Menurut Irawan (2005:101), jenis-jenis pembagian bonus bagi karyawan dibagi 4 jenis, yakni:

1. Pembagian keuntungan (*Profit sharing*)
2. Pembagian perolehan (*Gain sharing*)
3. Bonus lump-sum (*Lump-sum bonus*)
4. Pembayaran untuk keahlian (*Pay for knowledge*)

2.1.3. Langkah-Langkah Penetapan Bonus

Bonus dapat menjadi alat motivasi yang baik, bahkan bagi karyawan 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.

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

1. Tetapkan tujuan bersama karyawan
2. Lakukan evaluasi ulang tujuan sesering mungkin
3. Buatlah tujuan yang bersifat khusus dan dapat diukur

4. Tetapkan tujuan yang mengikat karyawan untuk turut berhasil di dalam perusahaan
5. Pastikan tujuan karyawan dapat dicapai

1.2. Pengertian Pengembangan Karier

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 karier, dari sudut pandang organisasi, adalah aktivitas personal yang membantu individu merencanakan karier mereka di dalam perusahaan, untuk membantu pencapaian perusahaan dan karyawan mencapai pengembangan diri yang maksimal.) Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin di atas, pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Samsudin (2012:140) mengemukakan bahwa Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

1.2.1. Tujuan Pengembangan Karier

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

1. Membantu Dalam Mencapai Tujuan Individu dan Perusahaan
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai
3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensial Mereka
4. Memperkuat Hubungan antar Pegawai dan Perusahaan
5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial
6. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan
7. Mengurangi *Turnover* dan Biaya Kepegawaian
8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai
10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang

1.2.2. Petunjuk-Petunjuk Manajemen Pengembangan Karier

Menurut Mangkunegara (2013:78), Bagian yang penting dalam mengembangkan karier 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 membrikan 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 karier
22. Dalam karier kita harus seperti bermain pingpong, mundur maju dari staf agar sampai pada posisi yang tertinggi.
23. Rencanakanlah bersama-sama karier kita dengan keluarga atau partner. Suatu karier yang dipelihara dengan baik sudah dipertimbangkan, baik untuk kepentingan keluarga maupun untuk karier kita sendiri.
24. Kendalikanlah kariermu 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 perangnya, kualitas atau kuantitas kerja dan hubungan dengan sesama pekerjanya sendiri.

Manajer atau karyawan khusus kebanyakan bekerja hanya dengan penampilan dan bersikap dalam hubungan pekerja. Dorongan semangat lebih disukai daripada tindakan hukum. Jangan mendiagnosis atau berusaha mengasumsikan sejumlah cara pengobatan tetapi dimana menyediakan waktu, membantu dalam hubungan pekerjaan yang sesuai dengan kenyataan. Sebagai contoh, seorang manajer mungkin menunjukkan bagaimana mengurangi stres individu. Ini adalah bentuk nyata yang dihadapi dalam kehidupan kariernya, dalam ratusan bahkan ribuan kasus yang dihadapi para karyawan dalam suatu organisasi.

1.2.3. Nasihat Karier

Menurut Mangkunegara (2013:81), “Nasihat karier adalah pendekatan yang paling sempurna untuk mengembangkan karier. Penasihat menaksir seseorang melalui wawancara, tes psikologi, catatan biografi dan observasi lewat pihak ketiga yang tahu mengenai orang yang dinasihati (seperti atasannya dan suami/istri). Pendekatan ini merupakan metode utama yang sekarang lebih banyak dipakai daripada sistem seleksi”.

Organisasi-organisasi besar, seperti A.T dan T, General Electric, dan IBM, memperkerjakan penuh (*fulltime*) penasihat karier. Beberapa kursus dan universitas melengkapi lembaganya dengan penasihat karier atau bahkan sebuah pusat penasihat. Beberapa penasihat psikolog yang mengkhususkan dalam nasihat karier membuka praktik pribadi. Yang termasuk penasihat karier lainnya adalah orang-orang yang mempunyai latar belakang pekerjaan dalam bidang personalia. Dua keuntungan memperkerjakan penasihat karier adalah:

1. Semakin tahu akan sifat sendiri.
2. Kita jadi tahu lebih banyak tentang alternatif-alternatif hidup.

Selanjutnya adalah pembahasan dari tanya jawab yang menarik dalam sidang nasihat karier, merupakan hasil tes dari catatan-catatan tentangnya. Maksud dari pembahasan ini adalah untuk membantu kita mengenal tipe dan sifat yang mana yang kadang-kadang terdapat pada karier yang dinasihati.

2.2.4. Tahap Pengembangan Karier

Penelitian terakhir menunjukkan bahwa karier melalui suatu rangkaian fase yang relatif dapat diprediksi, dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karier dan diakhiri dengan pensiun. Perencanaan karier harus mengingat isu dan tugas yang berbeda, yang dihadapi individu pada setiap

tahap tersebut. Karier dan model taraf hidup sangatlah berkaitan karena keduanya berhubungan dengan usia dan norma kultural. Keduanya mengungkapkan pola pertumbuhan yang berulang, atau mengasah kecakapan baru, menantang ketika seseorang memasuki sebuah tahap stabilisasi atau memperagakan kinerja yang sangat produktif selama satu tahap sekarang pada tuntutan yang diantisipasi pada tahap berikutnya. Agar efektif, program karier perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan unik individu dalam berbagai tahap kehidupan dan kariernya.

Meskipun organisasi menyediakan kesempatan *internship* (magang) agar individu dapat mencoba pilihan karier yang berbeda dan individu dapat pula menguji beragam pilihan jabatan melalui kursus, perhatian utama manajemen sumber daya manusia dan juga karyawan harus dapat memastikan bahwa orang-orang bergerak secara efektif di dalam organisasi. Tantangan kerja dan bentuk pengawasan atas pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan karier individu.

2.2.5. Tanggung Jawab Pengembangan Karier

Menurut Samsudin (2012:150), Tanggung jawab pengembangan karier tradisional, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan karier disusun dan ditetapkan oleh organisasi secara sepihak.
2. Pelaksanaan pengembangan karier bergantung sepenuhnya pada organisasi.
3. Kontrol hasil pengembangan karier dilakukan secara ketat oleh organisasi.
4. Pengembangan karier diartikan sebagai kegiatan promosi ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pengembangan karier tradisional memberikan dampak:

1. Pelaksanaannya tidak efektif, dan
2. Kesulitan untuk unggul dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Pengembangan karier dengan pendekatan baru dimanifestasikan sebagai berikut :

1. Pengembangan karier bukan sekedar promosi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.
2. Sukses karier berarti seorang pekerja mengalami kemajuan dalam bekerja berupa perasaan puas dalam suatu jabatan yang dipercayakan organisasi karena dapat dilaksanakan secara efektif dan produktif.

3. Sukses dalam pengembangan karier berarti mengalami kemajuan dalam bekerja sehingga menjadi lebih berprestasi sebagai pekerja yang kompetitif.
4. Para pekerja harus menyadari bahwa untuk memperoleh kemajuan dalam bekerja merupakan tanggung jawab sendiri.

Untuk manajemen diri sendiri, sebagai perwujudan tanggung jawab dalam pengembangan karier setiap pegawai dalam merencanakan kariernya dapat melakukan langkah-langkah berikut ini.

1. Menginventarisasi kemampuan yang dimiliki.
2. Mempelajari nilai-nilai yang dimiliki.
3. Membuat buku harian 24 jam.
4. Menginterview pekerja lain.
5. Memperbaiki penampilan dalam bekerja.

Kelima langkah manajemen karier bagi diri sendiri tersebut disebut juga pendekatan induktif karena posisinya berlangsung melalui pengumpulan data yang bersifat khusus.

1.2.6. Manfaat Pengembangan Karier

Pengembangan karier menurut Mangkunegara (2013:85) pada dasarnya memiliki beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatnya kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.
2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan menguntungkan organisasi.

2.3. Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas dari karyawannya dapat ditingkatkan. Agar produktivitas kerja meningkat maka perusahaan harus terlebih dahulu menimbulkan semangat kerja

karyawannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

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

1.1.1. 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 karyawan. 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 karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

1.2. Hipotesis

Menurut Soeramto (dalam Ircham, 2010:65), menyatakan bahwa: “Hipotesis diartikan sebagai dugaan atau jawaban sementara, yang mungkin benar mungkin juga salah. Meskipun hipotesis adalah suatu dugaan, namun hipotesis tidaklah dibuat secara asal, akan tetapi dugaan tersebut harus didasarkan atas teori-teori yang terdapat di dalam berbagai buku atau hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Oleh karena hipotesis itu merupakan dugaan, maka bisa diterima juga ditolak. Jika hipotesis ditolak atau tidak terbukti (tidak valid), berarti teori-teori yang diambil dari berbagai tinjauan pustaka itu, tidak sesuai dengan atau tidak cocok dengan fakta dan tempat yang diteliti. Bila peneliti dapat menerangkan mengapa hipotesis tidak terbukti, berarti hal itu merupakan suatu revisi atau penemuan teori baru. Bahkan hal seperti itu, harga diri peneliti akan naik”.

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bonus tahunan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Area Medan.
- b. Pengembangan Karier (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Area Medan.
- c. Bonus tahunan (X_1) dan pengembangan karier (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Area Medan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Medan yang beralamat di Jl. Listrik No. 8 Medan. Kode pos 20112, No. Telepon: 061-

4142888. E-mail: kontakkamisumut@pln.co.id. Website: www.pln.co.id. PT. PLN (Persero) Area Medan dan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan berjumlah 95 orang sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan *sampling* jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Untuk menganalisa data dan informasi diperoleh, penulis menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (uji t) dan Uji Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,809	5,043		3,531	0,001
Bonus tahunan	0,120	0,091	0,126	1,317	0,191
Pengembangan karier	0,419	0,095	0,419	4,395	0,000

a. *Dependent Variable:* Semangat kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,809 + 0,120X_1 + 0,419X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 17,809 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel independen = 0 maka variabel dependen = 17,809, artinya apabila bonus tahunan dan pengembangan karier tidak berikan maka semangat kerja tetap bernilai 17,809.
- Koefisien regresi variabel bonus tahunan (X1) = 0,120 menunjukkan bahwa bonus tahunan berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga apabila variabel bonus tahunan dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel semangat kerja akan naik sebesar 0,120.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karier (X2) = 0,419 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga apabila variabel pengembangan karier dinaikkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan naik sebesar 0,419.

4.2 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 $95-3 = 92$. Pada df 92 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,662.

Nilai t hitung variabel bonus tahunan (X1) adalah sebesar 1,317, dengan demikian t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bonus tahunan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai t hitung variabel pengembangan karier (X2) adalah sebesar 4,395, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengembangan karier (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.42
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,201	5,01775

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

b. *Dependent Variable: Semangat kerja*

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,218 artinya bahwa variabel bonus tahunan dan pengembangan karier memberikan kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 21,8%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

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

- a. Secara parsial, variabel bonus tahunan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN

- (Persero) Wilayah Area Medan, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1,317 > 1,662$). Variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($4,395 > 1,662$).
- b. Secara simultan, variabel bonus tahunan (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Area Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($12,816 > 3,10$).
- c. Variabel bonus tahunan (X1) dan pengembangan karir (X2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kualitas pelayanan sebesar 21,8% sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As`ad. 2003. *Psikologi Industri*. Penerbit Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Buchari Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Gary Dessler, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Terjemahan. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Irham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Irawan, 2005. *Bonus Karyawan Berprestasi*. Penerbit Pustaka Ilmu. Jakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rasdakarya.
- Melayu SP Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit BumiAksara, Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

- M Richard Steers, 2005. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United States of America.
- Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarwoto, 2001, *Kompensasi Finansial*, Penerbit Pustaka Utama. Jakarta.
- Simamora. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.