

Effect Of Influence Of Giving Prizes And Position Promotion On The Work Achievement Through Work Spirit As An Intervening Variable In Employee Pt Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Pengaruh Pemberian Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Helen Natalia Hutabarat^{1*}, Suryalena²

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau^{1,2}

helennataliahutabarat2112@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the direct effect of giving Rewards and promotions on work performance through work enthusiasm as an Intervening variable in employees of PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. The method used in this research is descriptive quantitative analysis using the *Smarpls* application program. The population in this study was 52 permanent employees of PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. The results of this study show that Rewards do not have a direct effect on work performance, there is a direct effect of giving Rewards on work morale significantly, there is a direct effect of job promotion on work performance significantly, there is also a direct effect of job promotion on work morale, and finally there is a direct effect Work spirit has a significant impact on work performance among employees of PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Keywords: Rewards, Job Promotion, Working Spirit, and Work Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *Reward* dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja sebagai variabel *Intervening* pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan program aplikasi *Smarpls*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru yang berjumlah 52 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh langsung pemberian *Reward* terhadap semangat kerja secara signifikan, terdapat pengaruh langsung promosi jabatan terhadap prestasi kerja secara signifikan, terdapat pengaruh langsung juga promosi jabatan terhadap semangat kerja, dan terakhir terdapat pengaruh langsung semangat kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Kata Kunci: Pemberian *Reward*, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja, dan Semangat Kerja karyawan.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan yang efisien dan efektif dimana usaha-usaha yang dilakukan oleh individu atau perusahaan dalam rangka menjaga, memelihara dan mempertahankan individu atau karyawan yang dimiliki untuk tetap berada menjalankan fungsi-fungsinya dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan. Dimana perusahaan memberikan secara maksimal aktivitas sumber daya manusia yang baik dengan memberikan kenyamanan, hak-hak kepada karyawan, dan efektifitas yaitu ketepatan dalam bekerja yang sesuai dengan prosedur yang ada. Hal itu akan menimbulkan sikap semangat kerja karyawan diperusahaan sehingga nantinya menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Pemberian *Reward* menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Semakin baik *Reward* yang dilakukan perusahaan maka akan memicu semangat dalam diri karyawan yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah promosi jabatan. Menurut Siagian promosi jabatan adalah pemindahan pegawai / karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Tohari & Ridwan, 2015). Sedangkan menurut Nurjaman promosi jabatan adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah kepada pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam organisasi (Rafsanjani, 2021).

Setelah karyawan mendapatkan *Reward* dan promosi yang baik serta adil dengan hasil kerja yang diterimanya, karyawan akan merasa dihargai didalam perusahaan tersebut hal ini tentu akan mempengaruhi semangat kerja dan prestasi kerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan (Dua Mea, 2022) berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan punishment berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan BUMN di kota Ende.

Menurut Handoko Semangat kerja merupakan usaha mencapai prestasi sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan yang tersedia (materi, mesin, manusia) dalam tempo yang sependek - pendeknya, dalam keadaan nyata tanpa mengganggu keseimbangan antara tenaga, usaha dan waktu (Susanto., 2019). Oleh karena itu untuk mengukur tingkat semangat kerja karyawan dilihat ketika mereka yang cepat dan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan, yang berarti tanggap dalam merespon setiap pekerjaan tanpa menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Kesiapan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ini mencakup semangat dalam diri untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, semangat kerja ini akan selalu mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi dalam dirinya.

PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, bisnis yang menyediakan jasa layanan teknologi informasi yang dimana memberikan kemudahan pengguna bisa mengakses dunia maya. Tidak hanya itu, ada juga layanan lainnya yaitu jasa pemeliharaan infrastruktur internet, dan masih banyak lagi. Perusahaan bisnis yang bergerak dalam bidang teknologi harus mampu mengupdate setiap kecanggihan yang ada. Hal ini dapat kita lihat setiap orang yang selalu tidak ingin ketinggalan informasi-informasi terbaru yang membuat orang-orang membutuhkan teknologi informasi terpercaya.

Dari data jumlah karyawan tetap setiap tahun di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, Jumlah karyawan setiap tahun mengalami pembaharuan yang dimana semakin kecil, hal tersebut di karena untuk saat ini karyawan tetap yang berada dipekanbaru hanya sebagai pemimpin. Untuk menciptakan semangat kerja karyawan yang nanti mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, maka Perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suasana dan manajemen yang berguna untuk bersaing secara kompetitif serta para karyawan dituntut untuk dapat inovatif dan berprestasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan memberikan secara optimal kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan memiliki beberapa strategi yang digunakan perusahaan didalam meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satunya adalah pemberian *Reward*. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari beberapa penghargaan yang telah disediakan perusahaan diharapkan karyawan semangat dalam bekerja yang nantinya mampu mencapai target perusahaan. Penghargaan tersebut seperti *the best leader, The Best Manager, The Best Staff, The Best Innovator*, kenaikan gaji, bonus, tunjangan jabatan. Dari beberapa jenis *Reward* yang diberikan secara otomatis membuat karyawan berlomba-lomba untuk mendapatkan *Reward* tersebut.

Tidak itu saja PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawannya. Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab.

PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru dari tahun 2018-2023 mempromosikan jabatan untuk karyawannya yang memiliki sesuai prestasi kerja yang telah dicapai selama tahun sebelumnya. Promosi jabatan tidak terlepas dari nilai prestasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, loyalitas dan tanggung jawab sehingga karyawan tersebut berhak untuk dipromosikan jabatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Selain itu, adapun kriteria yang ditetapkan oleh PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru untuk karyawan yang ingin dipromosikan yaitu dengan melihat nilai kompetensi karyawan tersebut. Standar kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah K1, K2, K3 yang dimana setiap kompetensi memiliki nilai kerja individu, jika karyawan ingin mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan maka telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pemberian *Reward* dan promosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul "**Pengaruh Pemberian *Reward* dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai *Variabel Intervening* pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru**".

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Pemberian *Reward* (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan

Adanya *Reward* akan menimbulkan gairah dan semangat pegawai untuk bekerja, Sehingga jika pegawai sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena pegawai yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan (Dua Mea, 2022).

Hubungan Pemberian *Reward* (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dalam bentuk material atau *non material* yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Mersilina et al., 2019). Pemberian *Reward* tidak hanya yawan. Pemberian *Reward* tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan *Reward* kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas .

Hubungan Promosi Jabatan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Promosi jabatan harus dilakukan berdasarkan asas-asas yang adil dan objektif karena dengan adanya promosi jabatan, akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga lebih giat lagi dalam bekerja dan prestasi kerjanya akan meningkat yang membuat tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara optimal (Rafsanjani, 2021). Dengan adanya promosi jabatan ini membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Hubungan Promosi Jabatan (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan

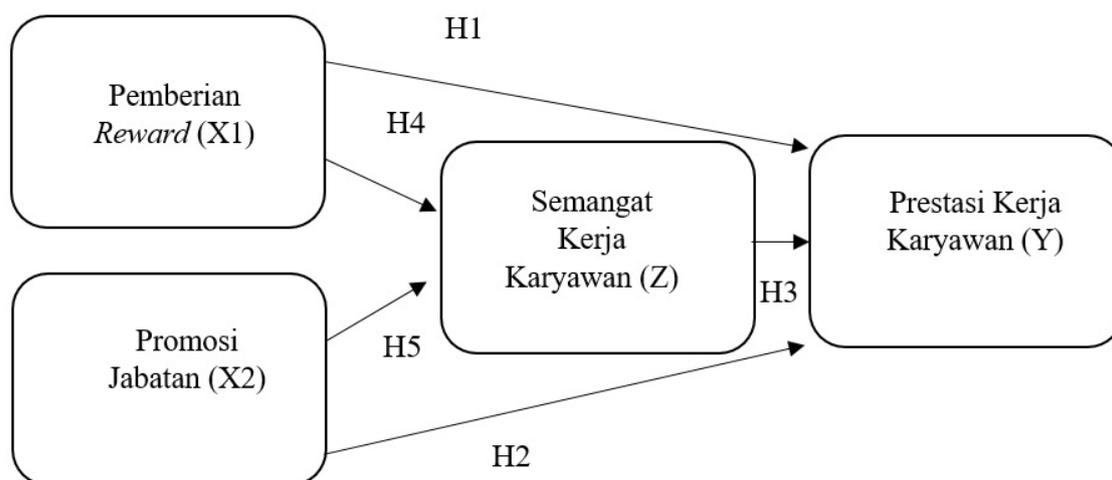
Kegiatan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi atau

perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga memaksimalkan kemampuan kerja karyawan tersebut (Rijalulloh & Musadieq, 2017). Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan

Hubungan Semangat Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang baik, yang timbul dari hati karyawan dalam bekerja, yang dapat dilihat dari kerajinan, loyalitas terhadap perusahaan, tingkat absensi, tingkat kegairahan terhadap pekerjaan, maupun memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin. Inisiatif dalam pekerjaan maupun kerja sama dalam kelompok (Lestario, 2022). Semangat kerja dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya kerja dapat diperkecil, yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Fitria, 2013). Dimana kerangka berpikir menjadi alur-alur pikiran yang logis dalam menghasilkan suatu kesimpulan berupa hipotesis.

Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Putri et al., 2019). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian *reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru
2. Pemberian *reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Z) pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru
3. Promosi jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru
4. Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat (Z) pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

5. Semangat kerja karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

3. Metode Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Sampel

Didalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan metode *proportionate stratified random sampling* yang menurut sugiyono teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Nurdin et al., 2018). Dalam hal ini sampel adalah karyawan tetap PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru yaitu 52 karyawan tetap.

Konsep Operasional

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dalam hal ini peneliti perlu membuat konsep definisi operasional yang terdiri dari deskriptif variabel, dimensi dan indikator yang dipakai dalam penelitian ini. Konsep ini dibuat bertujuan sebagai landasan guna menyusun instrument penelitian berbentuk kuesioner yang digunakan peneliti. Maka dapat diketahui bahwa konsep operasional berguna untuk dapat memahami konsep dan menentukan batasan variabel, dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Konsep Operasional

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|--|--|-----------------------|
| Pemberian Reward (X1), Mondy (2021) | <i>Financial Reward</i> | Gaji bulanan |
| | | Tunjangan kerja |
| | | Bonus |
| | <i>Non Financial Reward</i> | Pengakuan hasil kerja |
| | | Promosi |
| Promosi jabatan (X2), Marni dan Priyono (2008) | Kecakapan Kerja | Motivasi |
| | | Pengetahuan |
| | | Keterampilan |
| | Senioritas | Sikap |
| | | Lama bekerja |
| Prestasi Kerja, Menurut Yousef (2016) | Kualitas prestasi kerja (<i>Quality Performance</i>) | Pengalaman kerja |
| | | Usia |
| | Kuantitas Prestasi Kerja (<i>Quantity Performance</i>) | Pengetahuan |
| | | Inisiatif |
| | | Hasil kerja |
| Semangat Kerja (Alwi et al., 2016) | Kegairahan bekerja | Disiplin |
| | | Antusias |
| | Kepuasan | Kreatifitas |
| | | Kenyamanan kerja |
| Kerjasama | Rasa cinta kepada pekerjaan | |
| | Komunikasi antar rekan kerja | |
| | | Kerja tim |

Sumber : Data Olahan Penelitian (2024)

Analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*

Menurut Abdullah, Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling (SEM)*. Permodelan *SEM* merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode *SEM* hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Saputra, 2018). Dengan menggunakan *SEM* tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

1. *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Abdullah, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan atas banyak asumsi (Saputra, 2018). Keunggulan dari metode *PLS* ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan *PLS* tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial (Saputra, 2018). Menurut Sugiyono, Statistik *inferensial*, (*statistic induktif atau statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Saputra, 2018). Kemudian diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengujian hipotesis.

Pengujian Model *Structural (Outer Model)*

Pengujian Model Structural (Outer Model), yaitu evaluasi model pengukuran atau *outer model*. Dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, dengan memperhatikan nilai *loading factor*, nilai *AVE*, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai *cross loading*. Kemudian, tahap kedua, yaitu pengujian *reliabilitas* ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* (Rahmad Solling Hamid, S.E., M.M Dr. Suhardi M Anwar, Drs., 2019).

Uji Validitas Konstruk

Dalam *SEM* uji validitas konstruk terdiri dari dua tahap yaitu sebagai berikut :

1) Validitas Konvergen

Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *average variance inflation factor (AVE)*.

2) Validitas Diskriminan

Pada tahapan ini ada dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *cross loading* dan nilai korelasi antar konstruk laten.

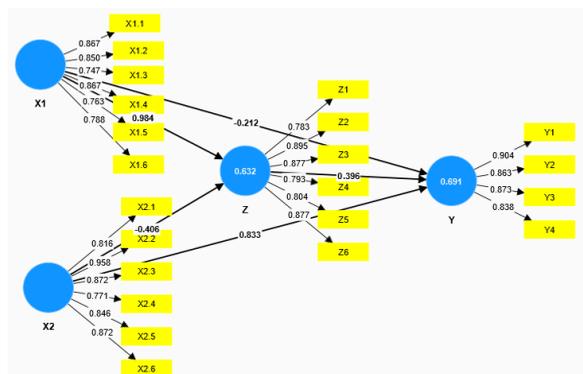
2. Uji Reliabilitas

Dalam *PLS-SEM*, tahapan uji validitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Output hasil estimasi, pilih *construct reliability and Validity*, lalu pilih *composite reliability*.

4. Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berikut hasil estimasi parameter struktur model awal.



Gambar 2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber : Data Olahan Penelitian (2024)

Uji Validitas

Uji Validitas dibedakan menjadi uji validitas *konvergen* dan uji validitas diskriminan. Data dianggap valid jika datanya $\geq 0,6$.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Evaluasi model pengukuran pada tahap awal pertama diawali dengan mengamati hasil uji validitass konvergen melalui *loading factor*. Nilai yang diharapkan ialah $\geq 0,6$.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

| Indikator | PR | PJ | PK | SK | Keterangan |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| X1.1 | 0.867 | | | | Valid |
| X1.2 | 0.850 | | | | Valid |
| X1.3 | 0.747 | | | | Valid |
| X1.4 | 0.867 | | | | Valid |
| X1.5 | 0.763 | | | | Valid |
| X1.6 | 0.788 | | | | Valid |
| X2.1 | | 0.816 | | | Valid |
| X2.2 | | 0.958 | | | Valid |
| X2.3 | | 0.872 | | | Valid |
| X2.4 | | 0.771 | | | Valid |
| X2.5 | | 0.846 | | | Valid |
| X2.6 | | 0.872 | | | Valid |
| Y1 | | | 0.904 | | Valid |
| Y2 | | | 0.863 | | Valid |
| Y3 | | | 0.873 | | Valid |
| Y4 | | | 0.838 | | Valid |
| Z1 | | | | 0.783 | Valid |
| Z2 | | | | 0.895 | Valid |
| Z3 | | | | 0.877 | Valid |
| Z4 | | | | 0.793 | Valid |
| Z5 | | | | 0.804 | Valid |
| Z6 | | | | 0.877 | Valid |

Sumber : Data Olahan Smartpls Ver 4 (2024)

Dalam penelitian ini terdapat enam pernyataan dalam kontruksi variabel pemberian *Reward*, enam pernyataan variabel promosi jabatan, empat pernyataan mengenai variabel

prestasi kerja, dan enam pernyataan mengenai variabel semangat kerja. Untuk semua item pernyataan nilainya diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan valid.

Dalam uji *validitas konvergen*, dapat diamati model *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu bangunan dikatakan mempunyai nilai validitas yang baik apabila nilai $AVE \geq 0,5$. Berikut hasil estimasi *Smartpls Ver 4* yang diperoleh.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

| <i>Variabel</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|------------------------------|---|
| Pemberian <i>Reward</i> (X1) | 0.665 |
| Promosi Jabatan (X2) | 0.736 |
| Prestasi Kerja (Y) | 0.756 |
| Semangat Kerja (Z) | 0.705 |

Sumber : Data Olahan *Smartpls Ver 4* (2024)

Hasil evaluasi nilai *AVE* yang diperoleh untuk variabel pemberian *Reward* dengan nilai 0,624, variabel promosi jabatan bernilai 0,707, variabel prestasi kerja dengan 0,756, dan variabel semangat kerja bernilai 0,707. Ini menunjukkan bahwa kontruksi penelitian mempunyai nilai validitas konvergen yang baik.

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) diukur dengan membandingkan nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai kuadrat *AVE* setiap konstruk lebih besar dar pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memilih nilai *discriminant Validity* yang baik.

Tabel 4. Discriminant Validity atau Cross Loading

| <i>Variabel</i> | PR | PJ | PK | SK | Keterangan |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
| X1.1 | 0.867 | 0.678 | 0.494 | 0.420 | <i>Valid</i> |
| X1.2 | 0.850 | 0.326 | 0.437 | 0.842 | <i>Valid</i> |
| X1.3 | 0.747 | 0.327 | 0.418 | 0.741 | <i>Valid</i> |
| X1.4 | 0.867 | 0.678 | 0.494 | 0.420 | <i>Valid</i> |
| X1.5 | 0.763 | 0.425 | 0.431 | 0.564 | <i>Valid</i> |
| X1.6 | 0.788 | 0.732 | 0.662 | 0.435 | <i>Valid</i> |
| X2.1 | 0.776 | 0.816 | 0.596 | 0.393 | <i>Valid</i> |
| X2.2 | 0.721 | 0.958 | 0.794 | 0.303 | <i>Valid</i> |
| X2.3 | 0.297 | 0.872 | 0.687 | 0.026 | <i>Valid</i> |
| X2.4 | 0.469 | 0.771 | 0.532 | 0.108 | <i>Valid</i> |
| X2.5 | 0.617 | 0.846 | 0.701 | 0.187 | <i>Valid</i> |
| X2.6 | 0.297 | 0.872 | 0.687 | 0.026 | <i>Valid</i> |
| Y1 | 0.516 | 0.722 | 0.904 | 0.311 | <i>Valid</i> |
| Y2 | 0.508 | 0.780 | 0.863 | 0.183 | <i>Valid</i> |
| Y3 | 0.497 | 0.574 | 0.873 | 0.489 | <i>Valid</i> |
| Y4 | 0.562 | 0.640 | 0.838 | 0.480 | <i>Valid</i> |
| Z1 | 0.570 | 0.135 | 0.317 | 0.783 | <i>Valid</i> |
| Z2 | 0.607 | 0.084 | 0.254 | 0.895 | <i>Valid</i> |
| Z3 | 0.632 | 0.294 | 0.401 | 0.877 | <i>Valid</i> |
| Z4 | 0.689 | 0.152 | 0.390 | 0.793 | <i>Valid</i> |
| Z5 | 0.511 | 0.095 | 0.323 | 0.804 | <i>Valid</i> |
| Z6 | 0.632 | 0.294 | 0.401 | 0.877 | <i>Valid</i> |

Sumber : Data Olahan Smartpls Ver 4 (2024)

Berdasarkan data *discriminant Validity* di atas, nilai diagonal merupakan nilai akar *AVE* dan nilai dibawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat *AVE* pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *distriminat Validity*.

Uji Realibilitas

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite *reliability* diatas 0.7 (Kurniati, 2020).

Tabel 5. Quality Criteria (Cronbach Alpha and Composity Realibity)

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_A) | Keterangan |
|------------------|------------------|-------------------------------|------------|
| Pemberian Reward | 0.899 | 0.905 | Reliable |
| Promosi Jabatan | 0.927 | 0.939 | Reliable |
| Prestasi Kerja | 0.892 | 0.893 | Reliable |
| Semangat Kerja | 0.916 | 0.918 | Reliable |

Sumber : Data olahan Smartpls Ver 4(2024)

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil dari *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk sebesar >0,7. Nilai *composite reliability* masing-masing konstruk dapat dikatakan memenuhi kriteria reliabilitas diskriminan. Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Penilaian model structural dengan menggunakan *Smartpls* dengan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel *laten endogen* yakni pengarug pemberian *Reward* dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening*, dimana sebagai kekuatan prediksi dari model *structural*.

Tabel 6. R-Square

| | R-Square | R-Square Adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Prestasi Kerja (Y) | 0.691 | 0.672 |
| Semangat Kerja (Z) | 0.632 | 0.617 |

Sumber : Data Olahan Smartpls (2024)

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh *R-Square* prestasi kerja sebesar 0,691 atau 69,1% yang berrati varibel prestasi kerja dipengaruhi oleh pemberian *Reward*, promosi jabatan dan semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar cakupan penelitian ini. Sedangkan *R-Square* semangat kerja sebesar 0,632 atau 63,2% yang berarti pemberian *Reward* dan promos jabatan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar cangkupan penelitian ini yaitu sebesar 36,8%.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur SEM menggunakan *Smartpls Ver 4*, dilakukan pengujian model internal untuk mengetahui hubungan antar konstruk. *T-Statistik* dan nilai probabilitas memperlihatkan seberapa baik hipotesi diuji.

Path Coefisient

Keluaran koefisien jalur menguji besarnya pengaruh langsung setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing konstruk variabel independen terhadap variabel dependen disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Dirret Effect (Pengaruh Langsung)

| | T Statistik (t/STDEV) | P Values |
|--|-------------------------|----------|
| Pemberian <i>Reward</i> (X1)-> Prestasi Kerja (Y) | 1,261 | 0,207 |
| Pemberian <i>Reward</i> (X1) -> Semangat Kerja (Z) | 9.600 | 0,000 |
| Promosi Jabatan (X2) -> Prestasi Kerja (Y) | 10,266 | 0,000 |
| Promosi Jabatan (X2) -> Semangat Kerja (Y) | 3,372 | 0,001 |
| Semangat Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y) | 2,217 | 0,027 |

Sumber : Data Olahan Smartpls 4 (202)

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

Ringkasan Uji Hipotesis:

1. Hipotesis 1: Nilai t-Statistic 1,261 dan p-Value 0,207 menunjukkan bahwa pemberian *Reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.
2. Hipotesis 2: Nilai t-Statistic 9,600 dan p-Value 0,000 menunjukkan bahwa pemberian *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.
3. Hipotesis 3: Nilai t-Statistic 10,266 dan p-Value 0,000 menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.
4. Hipotesis 4: Nilai t-Statistic 3,372 dan p-Value 0,001 menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.
5. Hipotesis 5: Nilai t-Statistic 2,217 dan p-Value 0,027 menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang dilakukan pada variabel pemberian *Reward* terhadap prestasi kerja pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru menyatakan bahwa nilai *p-value* 0,207 lebih besar dari 0,5 dan nilai *t-statistik* sebesar 0,207 lebih kecil dari 1,96. Hal ini memverifikasi bahwa tidak terdapat pengaruh pemberian *Reward* terhadap prestasi kerja pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Pemberian *Reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru”.

Hal ini didukung juga dalam penelitian (Suak et al., 2017) yang mengatakan bahwa pemberian *Reward* tidak signifikan karena pemberian *Reward* tidak secara menyeluruh dirasakan oleh karyawan hotel Amurang. Penelitian terdahulu mengatakan Masalah yang terjadi dalam pemberian *Reward* disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Penelitian dahulu ini mempunyai beberapa persamaan antara lain data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder dan instrument yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Namun ada juga beberapa perbedaan dari peneliti ini dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada alat dalam menganalisis data yang diperoleh. Peneliti sebelumnya menggunakan aplikasi *Spss* sedangkan penelitian ini menggunakan alat analisis aplikasi *Smartpls*, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu berjumlah 30

orang sedangkan penelitian ini menggunakan 52 orang, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian *Reward* terhadap prestasi kerja yang adil dan merata akan dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengukuran hipotesis yang dilakukan pada variabel pemberian *Reward* terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru menyatakan bahwa nilai *P-Value* 0,000 lebih kecil dari 0,5 dan *t-statistik* sebesar 9,600 lebih besar dari 1,96. Maka dari itu, dapat diverifikasi bahwa terdapat pengaruh pemberian *Reward* terhadap semangat kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru” diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Maria Helena (Dua Mea, 2022) dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan BUMN Kota Ende” yang menjelaskan bahwa variabel pemberian *Reward* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan BUMN di kota Ende. Pada penelitian ini mengatakan adanya *Reward* akan menimbulkan gairah dan semangat pegawai untuk bekerja, Sehingga jika pegawai sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena pegawai yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Penelitian terdahulu ini mempunyai beberapa persamaan antara lain data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder dan instrument yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Terdapat juga perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terlihat dari olahan data analisa yang digunakan peneliti sebelumnya adalah aplikasi *SPSS* sedangkan pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Smartpls*, lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu berlokasi di kota Ende sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, jumlah sampel yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan jumlah sampel berdasarkan karyawan yang bekerja BUMN di kota Ende sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan tetap pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, dan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan karena pemberian *Reward* yang baik dapat memberikan rangsangan bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang dilaksanakan pada variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru memperlihatkan bahwa nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,5 dan nilai *t-statistic* 9,600 lebih besar dari 1,96 Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada karyawan tetap PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru”.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Maesaroh dan Trihuduyamanto dengan judul “Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai” (Maesaroh & Trihudyatmanto, 2023) yang mengatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai studi kasus pegawai dinas pangan, pertanian, dan perikanan Wonosobo. Penelitian ini mengatakan untuk mempertahankan pegawai yang memiliki prestasi kerja, Dispaperkan harus konsisten dan bijak untuk meningkatkan promosi jabatan guna memperoleh kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mempertahankan prestasi kerja pegawai secara maksimal. Ketatnya dalam hal seleksi dan persaingan dapat memotivasi para pegawai untuk berusaha keras agar layak dipromosikan. Penelitian terdahulu ini mempunyai beberapa persamaan antara lain data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, instrument yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, dan alat dalam menganalisis data yaitu menggunakan *Smartpls*. Namun ada beberapa perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya terlihat dari variabel *intervening* dan objek penelitian peneliti sebelumnya melakukan penelitian di Wonosobo sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Telkom Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu berjumlah 121 orang dengan menggunakan teknik probability yaitu sensus sampling sedangkan penelitian ini mempunyai responden berjumlah 52 orang yang diambil menggunakan rumus slovin dengan presisi 5% dan teknik pengumpulan data menggunakan *proportionate stratified random sampling* dan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan mampu merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dengan tujuan menumbuhkan rasa tanggung jawab, kerja keras dan semangat kerja yang nantinya berdampak pada prestasi kerja karyawan. Dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan merasa dibutuhkan dihargai atas kerjanya.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang dilaksanakan pada variabel promosi jabatan terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru memperlihatkan nilai *p-value* 0,001 lebih kecil dari 0,5 dan nilai *t-statistic* 3,372 lebih besar dari 1,96. Ini berarti bahwa terbukti promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru” dan diterima.

Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Studi pada CV. X” (Nabila & Fu’ad, 2022) yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan CV.X. Pada penelitian ini mengatakan promosi jabatan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan tepat pada waktunya. Penelitian terdahulu ini mempunyai beberapa persamaan antara lain data primer dan data sekunder dan instrument yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, terdapat persamaan jumlah variabel penelitian yaitu promosi jabatan dan semangat kerja. Namun ada juga beberapa perbedaan peneliti sebelumnya dapat dilihat dari alat analisis yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan aplikasi *spss* namun pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Smartpls*. Reponden yang digunakkan dalam penelitian terdahulu berjumlah 69 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 52 orang, dan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Promosi jabatan yang dilakukan dengan baik akan secara otomatis meningkatkan semangat kerja karyawan. Fakta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa dengan adanya promosi jabatan maka akan diikuti dengan naiknya penghasilan (*outcome*) yang diterima karyawan. Penghasilan yang mengikuti program promosi jabatan adalah tunjangan, bonus, dan

kenaikan gaji. Semakin baik penghasilan (*outcome*) seiring dengan promosi jabatan, hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Berdasarkan hasil data yang telah diolah pada variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru menjelaskan bahwa nilai *p-value* 0,027 lebih kecil dari 0,5 dan nilai *t-statistik* 2,217 lebih besar dari 1,96. Ini berarti bahwa terbukti semangat kerja pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Semangat kerja pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru” diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar” (Handayani et al., 2017) menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bumi Karsa Makasar. Pada penelitian ini mengatakan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu ini mempunyai beberapa persamaan yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder dan instrument yang digunakan adalah kuesioner, terdapat beberapa persamaan jumlah variabel yaitu semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Namun ada juga beberapa perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada alat analisis yang digunakan dalam peneliti sebelumnya menggunakan aplikasi *spss* sedangkan penelitian ini menggunakan aplikasi *smartpls*. Jumlah sampel yang digunakan penelitian terdahulu berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 52 orang, penelitian terdahulu berlokasi di PT Bumi Karsa sedangkan penelitian berlokasi di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru dan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Dari uraian diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara semangat kerja dengan prestasi kerja karyawan bersifat positif yang berarti dengan meningkatkan semangat kerja karyawan berperan juga dalam mencapai prestasi kerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis teori yang telah dibahas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian Reward secara keseluruhan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru dinilai sangat baik, terutama dalam dimensi Financial Reward. Namun, terdapat kekurangan pada dimensi Non Financial Reward, khususnya dalam motivasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Meskipun tidak ada pengaruh langsung antara pemberian Reward dan prestasi kerja, namun terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3. Promosi jabatan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru juga dinilai sangat baik, terutama dalam kecakapan kerja karyawan. Namun, terdapat kelemahan pada dimensi senioritas, khususnya dalam penentuan karyawan yang layak dipromosikan berdasarkan lama bekerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan prestasi kerja, serta antara promosi jabatan dan semangat kerja karyawan.
5. Semangat kerja karyawan secara keseluruhan dianggap sangat baik, tetapi terdapat kekurangan pada dimensi kegairahan dalam bekerja. Meskipun demikian, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

aran untuk peningkatan di masa depan meliputi:

1. Meningkatkan perhatian pada pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja.
2. Melibatkan karyawan lebih aktif dalam proses berbagi ide dan membangun komunikasi dua arah yang efektif untuk memperkuat semangat kerja.
3. Memperluas sampel penelitian untuk memvalidasi hasil penelitian lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Darmawan, D. (2018). Variabel Semangat Kerja Dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), pp. 43–49 – 49.
- Dua Mea, M. H. C. (2022). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bumh Di Kota Ende. *Analisis*, 12(1), 101–117. <https://doi.org/10.37478/als.v12i1.1754>
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh *Reward* dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041. e-jurnal.com/2015/02/pengaruh-Reward-dan-punishment-terhadap.html
- Fitria. (2013). Sugiyono, 2017:60. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Handayani, H., Mane, A. A., & Manarapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar. *Jurnal Riset Edisi XV*, 3(004), 87–98.
- Hasibuan. (2017). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 9–41.
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. Inka (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 5(2), 1–8.
- Kurniati, K. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada pt.sari lembah subur. *Skripsi*, 1–131.
- Kurniawan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 39. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i3.2888>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Lestario, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 3(1), 146–157.
- Maesaroh, N., & Trihudiyatmanto, M. (2023). Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal Economic, Management and Business*, 2, 15–29.
- Manotar Silaban, Fiktor Menus Waruwu, V. B. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, dan Pemberian *Reward* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Isuindomas Putra Medan. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(01), 180–186. <https://ejournal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/1601/1412>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mersilina, M., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja,

- Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado Effect of Occupational Health and Safety, Competence, on Achievement Award To Employees Pt. Bussan Saturn Auto Fi. *5175 Jurnal EMBA*, 7(4), 5175–5184.
- Muqoyyarah, L. (2018). Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 6(1), 95. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v6i1.2190>
- Muzhiroh. (2020). Pengaruh Persepsi Kualitas, Motivasi Dan Gaya Hidup Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Oppo (Studi Kasus Pada Masyarakat Kelurahan Cakung Barat). *Jurnal Ecodemica*, 25-30, 35. <http://repository.stei.ac.id/1537/>
- Nabila, A., & Fu'ad, N. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–16. <https://journal.unimma.ac.id>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Ninoy Yudhistya Sulistiyono. (2013). Ninoy Yudhistya Sulistiyono, 2013 Gambaran Asupan Zat Gizi Dan Aktivitas Fisik Mahasiswa Ilmu Keolahragaan Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu 19. *Repository.Upi.Edu*, 19–29.
- Nurdin, Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018). Aplikasi Quick Count Pilkada Dengan Menggunakan Metode Random Sampling Berbasis Android. *E-Journal Techsi Teknik Informasi*, 10(1), 141–154. <https://doi.org/10.29103/techsi.v10i1.622>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7315>
- Putra, S. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v3i1.2122>
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Rafsanjani, A. A. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang*. 3(2), 6.
- Rahmad Solling Hamid, S.E., M.M Dr. Suhardi M Anwar, Drs., M. . (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (M. S. Abiratno, Sofa Nurdiyanti, Dra. Annis Diniati Raksanagara (ed.); Cetakan 1). PT Inkubator Penulis Indonesia. <http://digilib.umpalopo.ac.id:8080/jspui/bitstream/123456789/626/1/STRUKTUR>

EQUATION MODELING (SEM) - Berbasis Varian.pdf

- Rijalulloh, T., & Musadieg, M. Al. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 110–117. <https://www.neliti.com/id/journals/jurnal-administrasi-bisnis-s1-universitas-brawijaya?page=2>
- Saputra, A. S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia. *Universitas Islam Indonesia*, 1–183.
- Sartika, S., Rahayu, A., Mufti, D., & Sofia, S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Selama Pandemi Pada Kantor DAMRI Kota Sorong. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(2), 176–188.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Siregar, N. T., & Suryalena. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jom Fisip*, 4(2), 1–9.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). Teknik Analisis Kualitatif. *Teknik Analisis*, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Susanto., J. T. N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 5. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>
- Suwandi. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Waruna Nusa Sentana - Head Office. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(11), 12–27.
- Tohari, M. I., & Ridwan, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas Multifinance Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Triputranto, A. (2020). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Transaksi E-Pulsa (Studi kasus Di Indomaret Sudirman Tangerang). *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.32493/drb.v3i2.6292>
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Umar. (2010). *Metode penelitian*. 48–66.
- University of, B., & University of Bristol. (2000). *Learning and Teaching Strategy*. <http://www.bris.ac.uk/tsu/ita/strategy/landtstrategy.html>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Telekomunikasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.