



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15485-15498

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan

Surya Hans Situmorang, Sondang N.B Marbun, Toman Panggabean

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[surya.hans2025@gmail.com](mailto:surya.hans2025@gmail.com), [sondangnibulanmarbun@gmail.com](mailto:sondangnibulanmarbun@gmail.com), [tomanpanggabean2205@gmail.com](mailto:tomanpanggabean2205@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sapadia Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian juga, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penghargaan yang diberikan perusahaan, semakin jelas pengembangan karir, serta beban kerja yang sesuai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa penghargaan, pengembangan karir, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R-Square), diperoleh nilai sebesar 86,6%, yang berarti bahwa variabel penghargaan, pengembangan karir, dan beban kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 86,6%, sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.*

*Kata kunci: Penghargaan, Pengembangan Karir, Beban Kerja, Produktivitas Kerja*

### 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan yang lahir dari perusahaan kecil maupun perusahaan yang besar sangat mementingkan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik merupakan sebuah aset di dalam perusahaan. Dikarenakan sumber daya manusia adalah sebuah faktor yang ikut dalam berproses untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi dalam arti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar yang menghasilkan kepuasan. Dalam sektor jasa seperti hotel, SDM memegang peran yang jauh lebih penting dibandingkan aset fisik lainnya, karena pelayanan yang diberikan kepada tamu sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan perkembangan pariwisata di Indonesia. Persaingan antarhotel semakin kompetitif sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas agar dapat mempertahankan loyalitas pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, peran karyawan sebagai pelaksana operasional menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan layanan hotel. Namun, pada praktiknya masih banyak hotel di Indonesia yang menangani permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah sistem penghargaan yang belum diterapkan secara optimal. Pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial masih dianggap sebagai beban biaya oleh sebagian manajemen hotel. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas kerja dan

kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Pengembangan karir karyawan juga menjadi fenomena penting dalam industri perhotelan. Tidak sedikit karyawan hotel yang merasa peluang promosi dan peningkatan kompetensi masih terbatas. Kurangnya program pelatihan dan jenjang karir yang jelas menyebabkan karyawan bekerja tanpa orientasi jangka panjang. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, sehingga produktivitas kerja tidak dapat berkembang secara optimal meskipun tuntutan pekerjaan semakin meningkat. Fenomena lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hotel adalah beban kerja. Karyawan perhotelan sering kali dihadapkan pada jam kerja yang panjang, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta pembagian tugas yang tidak seimbang, terutama pada saat tingkat hunian hotel meningkat. Beban kerja yang berlebihan dan tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunkan konsentrasi, dan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dan seimbang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan optimal.

Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi, kinerja, dan dedikasi yang telah seseorang tunjukkan dalam menjalankan tugas. Penghargaan juga dapat dipahami sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penghargaan mengacu pada pengembangan sumberdaya manusia suatu perusahaan agar potensi dan kompetensi karyawan tinggi. Adanya penghargaan yang dilaksanakan membuat pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan. Karena meningkatnya produktivitas kerja karyawan karena adanya keahlian yang didapat dari dalam sebuah penghargaan yang diberikan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh organisasi untuk membantu karyawan memahami, merencanakan, dan mengembangkan potensi dirinya dalam mencapai tujuan karir jangka panjang. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir menjadi bagian penting dari strategi perusahaan untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Pengembangan karir memiliki peran yang sangat vital menuntut kualitas pelayanan yang tinggi serta kemampuan interpersonal yang baik dari setiap karyawan. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Perusahaan menyediakan tempat untuk seseorang berkembang sehingga membuatnya bekerja lebih efektif dan efisien. Pengembangan karir bukan hanya strategi manajemen SDM, tetapi juga kunci keberhasilan perusahaan dalam menciptakan produktivitas yang berkelanjutan.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran dan posisinya di dalam organisasi. Beban kerja mencakup aspek fisik maupun mental yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai target perusahaan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu agar kinerja tetap optimal. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan beban kerja menjadi bagian penting dari strategi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Di sektor perhotelan, beban kerja menjadi aspek yang sangat penting karena industri ini menuntut kecepatan dan ketelitian. Selain itu, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya cenderung bekerja lebih fokus.

Produktivitas kerja merupakan persoalan umum ada setiap unit kerja, baik itu berhubungan dengan penghargaan, pengembangan karir ataupun beban kerja. Karena peran penting dalam keberhasilan produksi dan kesejahteraan perusahaan, peningkatan produktivitas kerja menjadi suatu keharusan dalam industri perhotelan di Indonesia. Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi adalah beberapa indikator produktivitas kerja. Sehingga produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang dimiliki.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan?

4. Apakah penghargaan, pengembangan karir dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan dari keseluruhan proses penelitian.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi organisasi, memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan berupa saran mengenai pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan.
2. Bagi penulis, menambah wawasan berpikir dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Medan.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi pihak lain yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

### **Kerangka Teori**

#### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2020:9) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ilham (2022:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

#### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasmin (2021:12) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial.  
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan

masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

2. Tujuan Organisasional.  
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional.  
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual.  
Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

## **Penghargaan**

### **Pengertian Penghargaan (*Reward*)**

Menurut Fahmi (2017:64) “*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.” *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan.

Menurut Kompri (2015:54) Menyatakan bahwa “*reward* atau penghargaan adalah salah satu alat belajar mendidik yang berfungsi sebagai ganjaran, hadiah, atau imbalan.” Tujuannya adalah agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

### **Indikator Penghargaan**

Menurut Busro (2018:315) indikator penghargaan (*Reward*) adalah sebagai berikut:

1. Upah  
Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji  
Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif  
Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan  
Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan Interpersonal  
Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
6. Promosi  
Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

## **Pengembangan Karir**

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2017: 7) “pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian yang membantu pegawai-

pegawai untuk merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara maksimum.”

Menurut Kasmir (2017:140) “pengembangan karir merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan bakat, minat dan perilaku karyawan.”

### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2018: 44-145) indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja  
Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
2. Eksposur(*Exposure*)  
Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.
3. Jaringan Kerja (*Networking*)  
Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.
4. Peluang Untuk Tumbuh (*Growth*)  
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.
5. Pembimbing dan Sponsor  
Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan.

### **Beban Kerja**

#### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Selanjutnya menurut Meshkati (2021:121), “beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tekanan waktu yang terlibat dalam menyelesaikan tugas tersebut.”

#### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan  
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
  - b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
  - c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
  - d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
  - e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
  - f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
  - g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
2. Penggunaan Waktu Kerja  
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang Harus Dicapai  
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## **Produktivitas Kerja**

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Busro (2018:344), menyatakan secara umum “produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*).” Produktivitas adalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.

Sedangkan menurut Afandi (2017: 91) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:115) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas serta bergantung pada keterampilan yang dimiliki. hal Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan pada karyawan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sesuai target awal Perusahaan.
3. Semangat kerja  
Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri  
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memberikan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Mutu yang di maksudkan dalam hal ini adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari yang sudah pernah dihasilkan. Jadi, meningkatkan mutu tujuannya adalah memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan dirinya.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022 : 7) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivme. Selain itu metode ini juga dikenal dengan metode scientific atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional.”

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Hotel Sapadia Medan yaitu 32 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Mengingat anggota populasi yang relatif sedikit (<100) maka penentuan sampel menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:97) sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Maka dari itu penelitian ini mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel yaitu 32 responden.

#### Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) menjelaskan bahwa “Uji Asumsi Klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.” Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Ini menggunakan jenis data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018 :111), menyatakan bahwa “Uji Normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak.”

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018 : 135) mengatakan bahwa “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.”

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018 : 105), “tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.”

## Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan analisis adalah analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017:277) menyatakan bahwa “Analisis Regresi Linier Berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018:98) mendefinisikan “uji t merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui peran parsial antar variabel bebas yang ada dalam penelitian terhadap variabel terikat.”

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

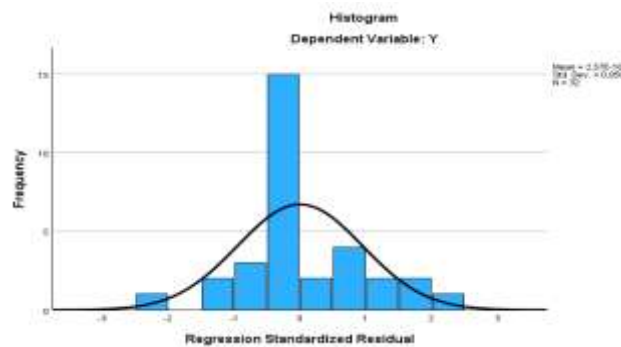
Ghozali (2018:98) mendefinisikan “uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas dapat secara bersamaan atau simultan mempengaruhi signifikan terhadap variabel terikat yang ada dalam penelitian.”

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) “koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.” Nilai koefisien determinasi menghasilkan nilai yang berada diantara nol dan satu. Hasil koefisien determinasi yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel bebas yang ada dalam penelitian dapat menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

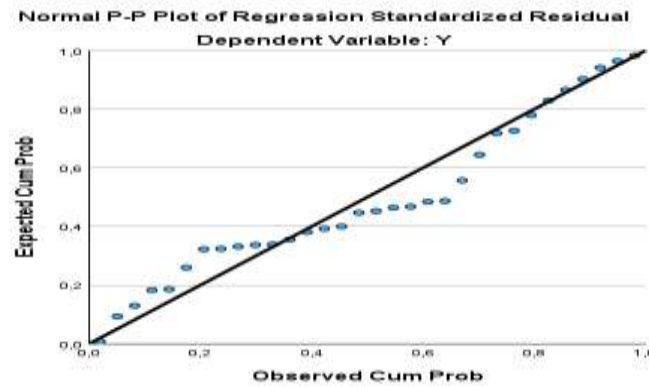
## 3. Hasil Penelitian

### Hasil Uji Normalitas



Gambar 3.1 Uji Normalitas dengan Histogram  
Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot  
 Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan gambar 3.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

| One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test  |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                   |                | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | ,0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 8,25195840              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | ,146                    |
|                                     | Positive       | ,146                    |
|                                     | Negative       | -,078                   |
| Test Statistic                      |                | ,146                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | ,082                    |
| a. Test distribution is Normal.     |                |                         |

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai Asym Sig. (2-tailed) berjumlah  $0,082 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                         | Collinearity Statistics |       |
|                           |                         | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)              |                         |       |
|                           | Penghargaan (X1)        | ,919                    | 1,088 |
|                           | Pengembangan Karir (X2) | ,971                    | 1,029 |
|                           | Beban Kerja (X3)        | ,945                    | 1,058 |

a Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui, nilai VIF dari variabel penghargaan sebesar 1,088, pengembangan karir sebesar 1,029, dan beban kerja sebesar 1,058, seluruh nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

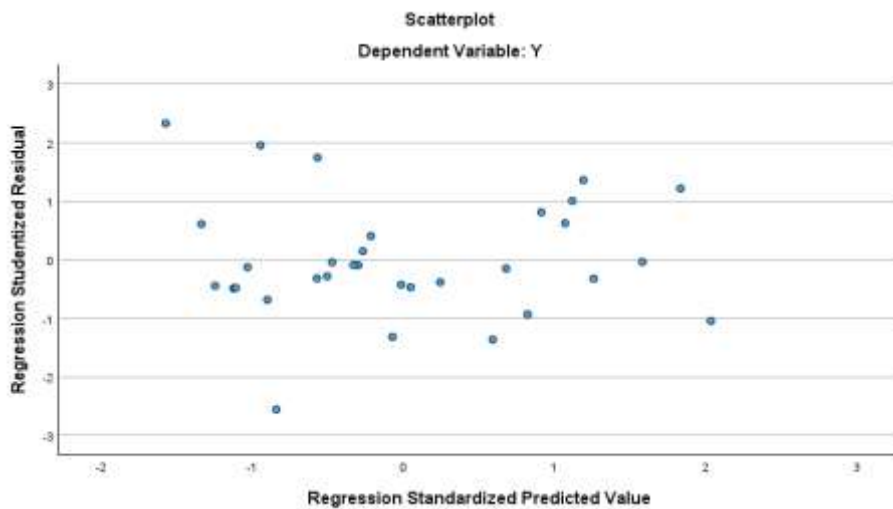
Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)              | ,362                        | ,188       |                           | 2,981  | ,335 |
|                           | Penghargaan (X1)        | -,061                       | ,036       | -,220                     | -1,688 | ,910 |
|                           | Pengembangan Karir (X2) | ,030                        | ,168       | ,124                      | ,810   | ,201 |
|                           | Beban Kerja (X3)        | -,087                       | ,041       | -,005                     | -,033  | ,833 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui, nilai signifikansi dari variabel penghargaan sebesar 0,910, pengembangan karir sebesar 0,201, dan beban kerja sebesar 0,833, seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Hasil Analisis Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y. hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)              | 2,304                       | ,116       |                           | 20,213 | ,000 |
|                           | Penghargaan (X1)        | ,054                        | ,031       | ,148                      | 2,435  | ,004 |
|                           | Pengembangan Karir (X2) | ,163                        | ,038       | ,536                      | 8,633  | ,000 |
|                           | Beban Kerja (X3)        | ,170                        | ,044       | ,500                      | 7,923  | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil *Output* IBSM SPSS 27, 2025

Dari perhitungan tabel 3.4 menggunakan SPSS didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 2,304 + 0,054X_1 + 0,163X_2 + 0,170X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,304 yang berarti, jika penghargaan, pengembangan karir, dan beban kerja bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja sebesar 2,304.
2. Koefisien penghargaan ( $X_1$ ) sebesar 0,054 artinya jika variabel penghargaan mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,054 satuan.
3. Koefisien pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,163 artinya jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,163 satuan.
4. Koefisien beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,170 artinya jika variabel beban kerja meningkat sebesar 0,170 satuan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,170 satuan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel yaitu:

Rumus :  $t_{tabel} = \alpha/2 : n-k$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

$\alpha$  = 5%

t tabel =  $0,05/2; 32-4 = 0,025; 28$

t tabel = 2,048

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Parsial t

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)              | 2,304                       | ,116       |                           | 20,213 | ,000 |
|                           | Penghargaan (X1)        | ,054                        | ,031       | ,148                      | 2,435  | ,004 |
|                           | Pengembangan karir (X2) | ,163                        | ,038       | ,536                      | 8,633  | ,000 |
|                           | Beban Kerja (X3)        | ,170                        | ,044       | ,500                      | 7,923  | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji 3.5 dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung 2,435 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan. Maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.
2. Diketahui nilai t hitung 8,633 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan. Maka  $H_0$  ditolak,  $H_2$  diterima.
3. Diketahui nilai t hitung beban kerja sebesar 7,923 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan. Maka  $H_0$  ditolak,  $H_3$  diterima.

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap

variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 32 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh:

F = (df1;df2)  
 df1 = k-1, df2 = n-k  
 n = Jumlah sampel  
 k = Jumlah variabel penelitian  
 df1 = 4-1 = 3  
 df2 = 32-4 = 28  
 F = 3;28 (2,95)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1,624          | 3  | ,512        | 98,722 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | ,200           | 28 | ,005        |        |                   |
|                    | Total      | 1,724          | 31 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Penghargaan(X1)

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 98,722 > F tabel 2,95 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel penghargaan, pengembangan karir dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,931 <sup>a</sup> | ,875     | ,866              | ,071381565280091           |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Penghargaan (X1)

Sumber: Hasil *Output* IBM SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,866, yang berarti bahwa variabel penghargaan, pengembangan karir, dan beban kerja secara mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 86,6%, sedangkan sisanya sebesar 100%-86,6%=- 13,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

### Pembahasan Hasil Peneliti

#### Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji regresi dan uji parsial (Uji-t) diperoleh nilai t hitung 2,435 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wira Saputra (2023) yang menyatakan Reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir, dengan nilai t hitung (4,408) > t tabel (1,977) dan Sig. (0,000) < 0,05. Hasil penelitian terdahulu lainnya diantaranya penelitian oleh Lestari, *et al* (2021) menyatakan variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,510 atau 51% yang artinya adalah signifikan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan uji regresi dan uji parsial (Uji-t) diperoleh nilai t hitung 8,633 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perteka, *et al* (2020) menyatakan nilai koefisien regresi sebesar 0,387 dan nilai t hitung sebesar 6,004 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan uji regresi dan uji parsial (Uji-t) diperoleh nilai t hitung beban kerja sebesar 7,923 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti, *et al* (2024) menyatakan berdasarkan dari hasil uji T atau uji parsial variabel beban kerja pada tabel, diperoleh t hitung sebesar 5,151 dan t tabel sebesar 1,992. Dimana t hitung 5,151 > t tabel 1,992 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian Uji F diperoleh F hitung sebesar 98,722 > F tabel 2,95 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel penghargaan, pengembangan karir dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya dapat dibuat Kesimpulan sebagai berikut: 1). Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan, 2). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan, 3). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan, 4). Penghargaan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Sapadia Medan, 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,866, yang berarti bahwa variabel penghargaan, pengembangan karir, dan beban kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja pada Hotel Sapadia Medan sebesar 86,6%, sedangkan sisanya sebesar 13,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

## **Referensi**

1. Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
2. Durbin Andrew J., (2018). Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta
3. Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Alfabeta.
4. Febriyanti, H., Kuwara Sari, R., & Puspitorini, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi (JRME)* , 1 (3), 764 –769.
5. Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
6. Hasibuan, MSP (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara.
7. Hasmin. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia . Makassar: Sah Media.
8. Ilham. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Makassar: CV. Sah Media.
9. Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
10. Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
11. Kompri. (2015). Manajemen Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
12. Kusjono, G., & Gunawan, FA (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* , 2 (1), 11–19.
13. Lestari, AR, Firdaus, MA, & Rinda, RT (2021). Pengaruh penghargaan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor. *Manajer: Jurnal Ilmu Manajemen* , 4 (1), 28–33
14. Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
15. N. Meshkati, "Toward Development of a Cohesive Model of Workload," *Adv. Psychol.*, vol. 52, pp. 305-314, 2021
16. Perteka, IWES, Mitriani, NWE, & Imbayani, IGA (2020). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud. *NILAI* , 1 (4), 60–70.
17. Rivai, Veitzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Grafindo Persada
18. Saputra, W. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.8218>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

---

- Rokan Hilir* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
19. Sedarmayanti, (2018), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan kedua, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
  20. Sutrisno, Edy, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta:Prananda Media Group.