

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGHARGAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAMPUS STIE PROFESIONAL MANAJEMEN COLLEGE INDONESIA (STIE PMCI)

Oleh:

Niastyna Simorangkir ¹

Sabar L.T. Simatupang ²

Lamminar Hutabarat ³

Universitas Darma Agung ^{1,2,3}

Email:

astysimorangkir@pmci.ac.id ¹

sabarsimatupang70@gmail.com ²

hutabaratmin23@gmail.com ³

Abstrak:

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perhatian terhadap kurangnya produktivitas karyawan di suatu organisasi. Tujuan penelitian ini ialah untuk menyelidiki pengaruh pengembangan karir, pemberian penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kampus STIE PMCI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 30 responden sebagai populasi dan sampel. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup pengembangan karir, pemberian penghargaan, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R². Hasil penelitian variabel independen pengembangan karir (X1) diperoleh thitung (5,230) > ttabel (2,052), variabel penghargaan (X2) thitung (2,833) > ttabel (2,052) dan variabel motivasi kerja (X3) thitung (2,312) > ttabel (2,052). Maka variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel penghargaan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa fhitung (15,228) > ftabel (2,98), sedangkan signifikansi ialah 0,000 < alpha pada taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel independen (pengembangan karir, penghargaan dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan Adjusted R Square 0,595 atau 59,50% yakni berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, penghargaan dan motivasi kerja, sisanya 40,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Disarankan Pimpinan STIE PMCI kiranya dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan membuka peluang terbuka untuk pengembangan karir, memberikan penghargaan secara berkelanjutan dan selalu memotivasi karyawannya.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Penghargaan (reward), Motivasi Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Seringkali, perusahaan atau organisasi hanya menekankan tingkat kinerja tinggi dari karyawan tanpa memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya. Padahal, aspek penting seperti pengembangan karir, pemberian penghargaan, dan motivasi kerja juga

harus diperhitungkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kinerja dapat dilihat sebagai proses dan hasil dari pekerjaan, serta bagaimana proses tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja organisasi mencerminkan pencapaian tujuan organisasi melalui prestasi kerja atau hasil

kerja organisasi. Secara kualitatif, kinerja mencakup semua potensi kerja yang dimiliki karyawan dan upaya yang dilakukannya untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu, maka secara kualitatif, karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Bagi suatu perusahaan atau organisasi guna mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan atau sebuah organisasi harus dapat memutuskan kebijakan – kebijakan yang berdampak pada faktor utama kebutuhan setiap karyawannya. Beberapa aspek penting ialah melalui pengembangan karir, penghargaan dan motivasi kerja karyawannya.

Bagi sebagian karyawan, kemajuan dalam karir sangatlah vital karena melalui peningkatan tersebut mereka dapat mengetahui puncak pencapaian yang ingin mereka raih, yang pada gilirannya akan menjaga motivasi dan dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan serta loyalitas terhadap perusahaan.

Pengembangan karir ialah upaya untuk meningkatkan berbagai aspek kemampuan karyawan, termasuk kemampuan teoritis, teknis, konseptual, dan moral sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun kegiatan pelatihan. Pengembangan karir melibatkan serangkaian posisi atau jabatan yang dijalani seseorang selama masa kerjanya.

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Penghargaan merujuk pada segala

bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa atau kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang, atau bentuk lainnya.

Kampus STIE Professional Manajemen College Indonesia (STIE PMCI) ialah salah satu kampus swasta di Kota Medan yang menghadapi persaingan ketat dengan kampus swasta lainnya. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa terdapat keluhan dari karyawan tentang sulitnya meniti karir di kampus tersebut karena keterbatasan posisi karir yang tersedia. Selain itu, penghargaan atau penghargaan untuk karyawan yang mencapai target dianggap masih kurang untuk memotivasi mereka.

Kurangnya penghargaan kepada karyawan kampus STIE Professional Manajemen College Indonesia menyebabkan lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat juga dari karyawan yang menjadi menunda-nunda pekerjaannya, dan sering mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Akibat menurunnya kinerja karyawan kampus STIE Professional Manajemen College Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul: *“Pengaruh Pengembangan Karir, Penghargaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampus STIE Professional Manajemen College Indonesia (STIE PMCI)”*

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah studi berorientasi kuantitatif. Informasi yang terhimpun mencakup tiga variabel independen, yakni pengembangan karir (X1), pemberian penghargaan (X2), dan motivasi kerja (X3), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y).

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Studi ini dilaksanakan di Kampus STIE

Professional Manajemen College Indonesia yang terletak di Jalan Haji Misbah, Komplek Multatuli, Blok C No.11-14 Blok D No. 21-22, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian direncanakan berlangsung mulai bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang diteliti terdiri dari 30 karyawan Kampus STIE Professional Manajemen College Indonesia. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasi, yang berjumlah 30 orang, diambil sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi penggunaan kuesioner dan studi dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah daftar pertanyaan yang disusun cocok digunakan sebagai

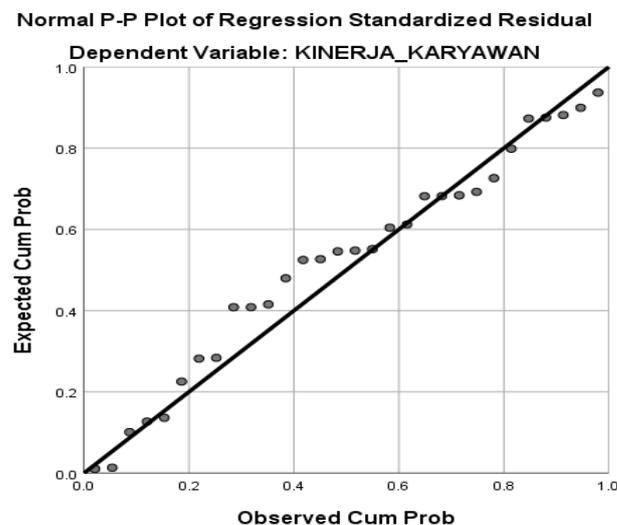
instrumen penelitian. Selain itu, asumsi klasik diuji, termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Percobaan normalitas bermaksud buat menilai apakah penyaluran variabel leluasa, variabel terikat, ataupun keduanya dalam suatu bentuk regresi menjajaki penyaluran wajar ataupun tidak(Ghozali, 2016). Normalitas informasi bisa dicoba memakai 2 tata cara, ialah grafis serta statistik. Tata cara grafis memercayakan alur kebolehjadian wajar, sedangkan tata cara statistik memakai percobaan one sample Kolmogorov Smirnov Test. Hasil percobaan normalitas dengan tata cara grafis bisa diamati pada Lukisan 4. 5 selanjutnya:



Gambar 4.5. Normal P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari diagram Normal P- P Alur bisa dikenal titik menabur disekitar garis diagonal, dan penyebarannya menjajaki arah garis diagonal. Perihal ini berarti informasi yang dipakai telah penuhi anggapan normalitas, alhasil bentuk regresi pantas digunakan buat memperhitungkan variabel kemampuan pegawai bersumber pada masukan variabel bebasnya. Berikutnya hasil pengetesan dengan percobaan one sample Kolmogorov Smirnov Test bisa diamati pada Lukisan dibawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90141834
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.065
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 ^c

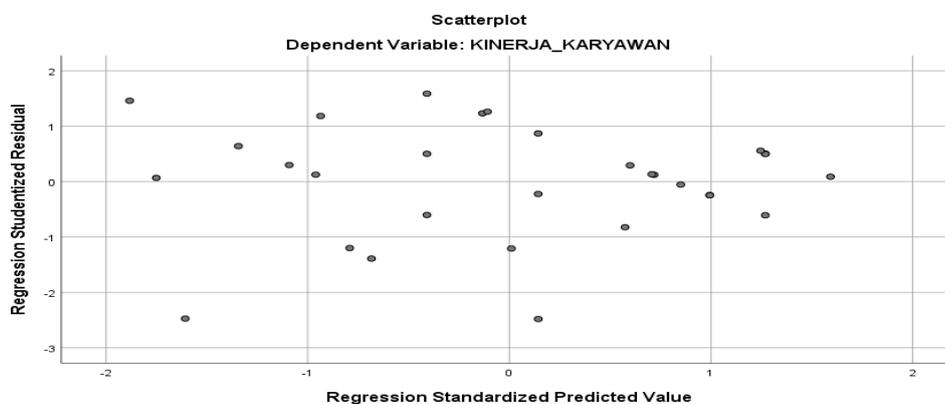
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.5. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Bersumber pada Gambar 4. 5, nampak kalau angka asymp. sig(2- tailed) yakni 0, 161, yang lebih besar dari sig- α (0, 05), serta angka wajar yakni 0, 000, yang lebih kecil dari 0, 05. Dari hasil ini, bila dibanding dengan patokan percobaan normalitas di mana sig- $p > \text{sig-}\alpha$ (0, 05) ataupun angka wajar $< 0, 05$, bisa disimpulkan kalau semua populasi riset mempunyai penyaluran yang wajar serta ada ikatan yang penting pada tiap variabel.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk berupaya apakah dalam sesuatu wujud regresi terangkai ketidaksamaan varians dari residual satu pemantauan ke pemantauan lain. Apabila varians residual satu pemantauan ke pemantauan yang lain tetap sampai diucap homokedastisitas. Dan apabila varians berbeda, diucap heterokedastisitas. Eksperimen Heterokedastisitas dapat dicoba dengan memperhatikan denah pancar(Scatterplot) residual.



Gambar 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Bersumber pada diagram nampak kalau titik- titiknya menabur dengan cara menyeluruh. Perihal ini berarti tidak terjalin heteroskedastisitas pada bentuk regresi, alhasil bentuk regresi pantas digunakan buat memperhitungkan variabel

kemampuan pegawai bersumber pada masukan variabel bebasnya.

3. Uji Multikolinearitas

Percobaan multikolinearitas dicoba buat mengatahui terdapat tidaknya ikatan linear diantara

variabel leluasa dalam bentuk regresi, dihidangkan pada Bagan 4. 13.

Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	3.794		.142	.888		
	PENGEMBANGAN_KARIR	.329	.063	.660	5.230	.000	.877	1.140
	PENGHARGAAN	.329	.116	.390	2.833	.009	.735	1.361
	MOTIVASI_KERJA	.158	.068	.311	2.312	.029	.772	1.295

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas, dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 (VIF < 10). Nilai VIF untuk variabel Pengembangan Karir ialah 1,140, Penghargaan ialah 1,361, dan motivasi kerja ialah 1,295.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memahami dan menggambarkan dampak pengembangan karir (X1), penghargaan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan analisis regresi berganda menggunakan data yang telah diolah melalui perangkat lunak SPSS. Hasil analisis terlihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	3.794		.142	.888		
	PENGEMBANGAN_KARIR	.329	.063	.660	5.230	.000	.877	1.140
	PENGHARGAAN	.329	.116	.390	2.833	.009	.735	1.361
	MOTIVASI_KERJA	.158	.068	.311	2.312	.029	.772	1.295

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2023

Dari data yang tertera dalam Tabel 4.16, dapat dirumuskan persamaan umum mengenai pengaruh pengembangan karir, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0.539 + 0.329 X_1 + 0.329 X_2 + 0.158 X_3$$

1. Angka konstanta sebesar 0, 539, maksudnya bila angka pengembangan pekerjaan, apresiasi serta dorongan kegiatan 0 hingga angka kemampuan hendak senantiasa berharga sebesar 0. 539.
2. Angka koefisien regresi variabel pengembangan pekerjaan ialah 0. 329, maksudnya tiap kenaikan berat penataran pembibitan sebesar 1 dasar hendak tingkatkan berat kemampu

- an pegawai sebesar 0. 329 dasar.
3. Angka koefisien regresi variabel apresiasi ialah 0. 329, maksudnya tiap kenaikan berat area kegiatan sebesar 1 dasar hendak tingkatkan berat kemampuan pegawai sebesar 0. 329 dasar.
4. Angka koefisien regresi variabel dorongan kegiatan ialah 0. 158, maksudnya tiap kenaikan berat ganti rugi sebesar 1 dasar hendak tingkatkan berat kemampuan pegawai sebesar 0. 158 dasar.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Percobaan parsial(Percobaan t) ini dicoba buat membuktikan seberapa besar akibat variabel bebas dengan cara parsial

kepada variabel terbatas. Dalam riset ini, percobaan anggapan parsial dicoba pada Tabel 4.17. Coefficients Uji t

tiap variabel independen semacam pada bagan 4. 12 selanjutnya ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.539	3.794		.142	.888
	PENGEMBANGAN_KARIR	.329	.063	.660	5.230	.000
	PENGHARGAAN	.329	.116	.390	2.833	.009
	MOTIVASI_KERJA	.158	.068	.311	2.312	.029

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2023

a) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y):

Dari Tabel 4.12, diperoleh nilai thitung sebesar 5.230, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai ttabel (5%; 30-3=27) ialah 2,052. Dengan thitung (5.230) > ttabel (2,052), dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, hipotesis pertama dapat diterima. Ini berarti Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Penghargaan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y):

Dari Tabel 4.12, nilai thitung diperoleh sebesar 2.833, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai ttabel (5%; 30-3=27) ialah 2,052. Karena thitung (2.833) > ttabel (2,052), dan nilai signifikansinya $0,009 < 0,05$, hipotesis pertama dapat diterima. Ini berarti Variabel Penghargaan

(X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

c) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y):

Dari Tabel 4.12, nilai thitung diperoleh sebesar 2.312, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai ttabel (5%; 30-3=27) ialah 2,052. Karena thitung (2.312) > ttabel (2,052), dan nilai signifikansinya $0,029 < 0,05$, hipotesis pertama dapat diterima. Ini berarti Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Percobaan simultan dicoba buat mengenali gimana akibat pengembangan pekerjaan, apresiasi(reward), serta dorongan kegiatan kepada kemampuan pegawai. Perihal ini bisa diamati dengan menyamakan F hitung serta F tabel pada tingkatan penting(α)= 5%.

Hasil pengujian secara simultan dari program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.18. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.403	3	13.801	15.228	.000 ^b
	Residual	23.564	26	.906		
	Total	64.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PENGEMBANGAN_KARIR, PENGHARGAAN

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2023

Berikut ialah bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva:

1) H0: Jika nilai thitung < nilai

ttabel atau -thitung > -nilai ttabel atau nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis diterima.

2) H0: Jika nilai thitung \geq nilai tabel atau -thitung \leq -nilai tabel atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Dari Tabel 4.18, diperoleh nilai Fhitung sebesar 15.228 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Derajat kebebasan pembilang ialah 3, dan derajat kebebasan penyebut ialah 30-3-1 (5%; 3; 26), yang menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,98. Diketahui bahwa Fhitung (15.228) $>$ Ftabel (2,98), dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Artinya, variabel Pengembangan Karir

(X1), Penghargaan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien pemastian(R Square) bermanfaat buat mengenali sepanjang mana variabel terikat bisa dipaparkan oleh variabel bebas dalam riset. Hasil analisa dengan menggunakan SPSS didapat hasil selaku selanjutnya:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.595	.952

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PENGEMBANGAN_KARIR, PENGHARGAAN

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2023

Bersumber pada Bagan 4. 19 bisa diamati koefisien pemastian R² (Ajusted R Square) ialah sebesar 0, 595. Maksudnya 59, 50% alterasi kemampuan pegawai bisa dipaparkan oleh variabel pengembangan pekerjaan, apresiasi(reward) serta dorongan kegiatan dengan cara berbarengan, sebaliknya lebihnya 40, 5% lagi dipaparkan oleh aspek lain, semacam variabel kepemimpinan, adat badan serta aspek– aspek lain yang tidak dimasukkan dalam variabel riset.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kampus STIE Profesional Manajemen College Indonesia

Dari hasil riset yang sudah dianalisis dikenal kalau aspek pengembangan pekerjaan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai pada Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia. Angka

koefisien regresi variabel pengembangan pekerjaan ialah 0, 329, maksudnya tiap kenaikan berat pengembangan pekerjaan sebesar 1 dasar hendak tingkatkan berat kemampuan pegawai sebesar 0, 329 dasar.

Dengan begitu bisa disimpulkan kalau terus menjadi bagus pengembangan pekerjaan hingga kemampuan pegawai hendak terus menjadi bagus, alhasil bisa dibilang kalau kemampuan pegawai bisa ditingkatkan dengan metode membenarkan pengembangan pekerjaan pada Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia.

Dari balasan responden kepada pernyataan mengenai pengembangan pekerjaan pada Kampus STIE PMCI hingga ada sebagian faktor pengembangan pekerjaan yang sedang kurang diaplikasikan, ialah: Beasiswa Pembelajaran, akses pengembangan pekerjaan yang lebih terbuka, serta penataran pembibitan– penataran pembibitan yang tingkatkan soft serta hard

keterampilan pegawai.

Pengaruh Penghargaan (*reward*) terhadap Kinerja Karyawan pada Kampus STIE Profesional Manajemen College Indonesia

Dari hasil riset kalau variabel apresiasi (*reward*) mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai pada Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia. Angka koefisien regresi variabel area kegiatan ialah 0.329, maksudnya tiap kenaikan berat lingkungan kegiatan sebesar 1 dasar hendak tingkatkan berat kemampuan pegawai sebesar 0.329 dasar. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau terus menjadi bagus apresiasi yang diperoleh pegawai hingga kemampuan pegawai pula hendak terus menjadi besar, yang berarti kalau kemampuan pada Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia bisa ditingkatkan dengan tingkatkan pemberian apresiasi (*reward*).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kampus STIE Profesional Manajemen College Indonesia

Bersumber pada informasi hasil riset yang sudah dianalisis dikenal kalau variabel dorongan kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai pada Kantor Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia. Angka koefisien regresi variabel dorongan kegiatan ialah 0.158, maksudnya tiap kenaikan berat dorongan kegiatan sebesar 1 dasar hendak tingkatkan berat kemampuan pegawai sebesar 0.158 dasar. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau terus menjadi bagus dorongan kegiatan hingga kemampuan pegawai pula hendak terus menjadi besar, alhasil bisa dibidang kalau kemampuan pegawai pada badan itu pula bisa ditingkatkan dengan membenarkan dorongan kegiatan.

Pengaruh Pengembangan Karir, Penghargaan (*reward*) dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan STIE PMCI

Bersumber pada hasil riset yang dicoba, didapat hasil pengetesan anggapan

dengan cara simultan dengan memakai uji-F, dikenal kalau angka Fhitung (15, 228) > Ftabel (2, 98) serta tingkatan penting 0,000 < 0,05 alhasil bisa disimpulkan kalau variabel pengembangan pekerjaan, apresiasi (*reward*) serta dorongan kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi positif serta penting kepada variabel kemampuan pegawai Kampus STIE PMCI. Bersumber pada hasil riset, hingga diperoleh kalau hasil pengetesan anggapan, dikenal bagus dengan cara parsial ataupun simultan variabel pengembangan pekerjaan, apresiasi (*reward*) serta dorongan kegiatan mempengaruhi signifikan kepada kemampuan pegawai Kampus STIE PMCI.

KESIMPULAN

Berikut ialah simpulan dari hasil penelitian:

1. Bersumber pada percobaan koefisien determinasi (R^2), Adjusted R Square membuktikan angka sebesar 0,595 ataupun 59,50%, yang berarti beberapa besar alterasi dalam variabel kemampuan pegawai bisa dipaparkan oleh variabel pengembangan pekerjaan, apresiasi, serta dorongan kegiatan. Lebihnya sebesar 40,5% bisa jadi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam riset ini.
2. Anggapan awal, yang melaporkan kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai di Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia, dibantu oleh hasil analisa. Angka thitung (5.230) lebih besar dari ttabel (2,052), alhasil anggapan awal bisa diperoleh. Ini membuktikan kalau pengembangan pekerjaan mempunyai akibat kepada kemampuan pegawai di Kampus

STIE PMCI.

3. Anggapan kedua, yang melaporkan kalau apresiasi mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai di Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia, pula dibantu oleh hasil analisa. Angka thitung (2, 833) lebih besar dari ttabel (2, 052), alhasil anggapan kedua bisa diperoleh. Ini membuktikan kalau apresiasi mempunyai akibat kepada kemampuan pegawai di Kampus STIE PMCI.
4. Anggapan ketiga, yang melaporkan kalau dorongan kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai di Kampus STIE Handal Manajemen College Indonesia, pula dibantu oleh hasil analisa. Angka thitung (2,312) lebih besar dari ttabel (2,052), alhasil anggapan ketiga bisa diperoleh. Ini membuktikan kalau dorongan kegiatan mempunyai akibat kepada kemampuan pegawai di Kampus STIE PMCI.
5. Anggapan keempat, yang melaporkan kalau variabel bebas dengan cara bersama- sama(pengembangan pekerjaan, apresiasi, serta dorongan kegiatan) pengaruhi variabel terbatas (kemampuan pegawai) dengan cara positif serta penting, dibantu oleh hasil percobaan F. Fhitung (15, 228) lebih besar dari Ftabel (2,98), serta signifikansi yakni $0,000 < \alpha$ pada derajat signifikansi 0,05, alhasil anggapan keempat bisa diperoleh. Ini membuktikan kalau variabel bebas dengan cara bersama-sama pengaruhi kemampuan pegawai di Kampus STIE PMCI dengan cara positif dan signifikan.

SARAN

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu :

1. Kiranya agar yayasan dan manajemen STIE PMCI memberikan akses yang terbuka untuk karyawannya untuk dapat mengajukan program – program yang dirasa mampu meningkatkan keterampilan atau kemampuan *job specification* dari masing – masing karyawannya.
2. Kiranya diharapkan semakin meningkatkannya kepekaan yayasan dan manajemen untuk menciptakan peluang pengembangan karir untuk karyawannya misalnya dengan promosi karyawan sebagai supervisor.
3. Menurut penulis apa yang sudah di laksanakan saat ini sudah baik tetapi sebagai saran penulis agar kiranya dalam pemberian penghargaan agar berkelanjutan karena penghargaan yang terus menerus dan berkelanjutan diberikan kepada karyawan akan berdampak pula pada kinerjanya.
4. Kiranya perusahaan harus selalu tetap meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena kinerja karyawan akan terus meningkat apabila karyawan selalu diberikan motivasi untuk bekerja.
5. Kiranya kinerja karyawan agar semakin lebih baik para karyawan akhirnya dapat ikut berkontribusi dan berpartisipasi untuk mendukung dan menjalankan tugas masing – masing demi terwujudnya visi

dan misi Kampus STIE PMCI yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Amir, Taufik. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia. Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mulyadi. 2017. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Penerbit Salemba, Jakarta.
- Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Nugroho, Yohanes Arianto. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Priansa, Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisike-7* Depok: PT RajaGrafindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia..* Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak kesebelas Jakarta: Kencana Prenada Media Group.