



Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang

Oleh

Alif Taufan Wijaya*)

Abd. Kodir Djaelani)**

Fahrurrozi Rahman*)**

Email. aliftaufanw29@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Bumi Menara Internusa Dampit. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Career Path, Work Ability and Company Award on Employee Performance of PT. Bumi Menara Internusa Dampit. The variables used are Career Path, Employee Ability and Company Award as independent variables, while the Employee Performance variable as the dependent variable. The sample used in this study was 63 employees of PT. Bumi Menara Internusa Dampit uses sampling random method. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classic assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination.

The results showed that the Career Path variable significantly affected the Employee Performance of PT. Bumi Menara Internusa Dampit, while the Company Award variable does not significantly influence the Employee Performance of PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Keywords : Career Path, Work Ability, Company Award and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinor (2018), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh

pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, karyawan dituntut oleh perusahaan agar menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan tentang kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan, efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Menurut Rivai (2014) jenjang karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. Selain itu guna mendukung adanya jenjang karir untuk karyawan, karyawan tersebut juga dituntut untuk mengembangkan kemampuan kerjanya, kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan kerja serta kemampuan sikap. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan, menurut

Robbins dan Judge (2008:57) kemampuan kerja (*work ability*) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beraneka tugas yang ada dalam suatu pekerjaan.

Di sisilain untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan juga dituntut untuk memberikan penghargaan secara adil agar setiap karyawan merasa betah karena diperlakukan secara wajar. Sebagai salah satu wujud prinsip keadilan dalam memberikan penghargaan pada karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja upaya meningkatkan semangat kerja. Tujuannya adalah sistem penghargaan berbasis kinerja dibangun atas monitoring atau kontrol output dengan tujuan mendorong setiap karyawan untuk memaksimalkan semangat dan kinerjanya. Menurut Shields (2016) penghargaan dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan Sehingga berdasarkan fenomena tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, dan Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang”**.

Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang serta masalah di atas, maka ada muncul pokok permasalahan bagi peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jenjang karir, kemampuan kerja, dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh jenjang karir terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh penghargaan perusahaan terhadap kinerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan pada latar belakang penelitian dan permasalahan utama peneliti, maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir, kemampuan kerja, dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan perusahaan terhadap kinerja.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan serta menjadi sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian

dengan topik yang sejenis khususnya pada pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Manfaat yang diterima akademisi ialah memberikan tambahan wawasan dan informasi dalam pengelolaan serta menambah *skill* untuk bidang manajemen keuangan perusahaan khususnya di bidang investasi saham.

3. Bagi Perusahaan

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan terkait serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan masukan bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna untuk mencapai produktivitas kerja perusahaan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai bukti prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014:548).

Jenjang Karir

Menurut Moeheriono (2012:27) Jenjang karir (*career path*) adalah “jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lain”. Setiap perusahaan mengatur suatu program jenjang karir agar perusahaan tersebut dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik dalam kondisi apapun. Adanya kepastian jenjang karir juga mendorong minat pelamar untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik.

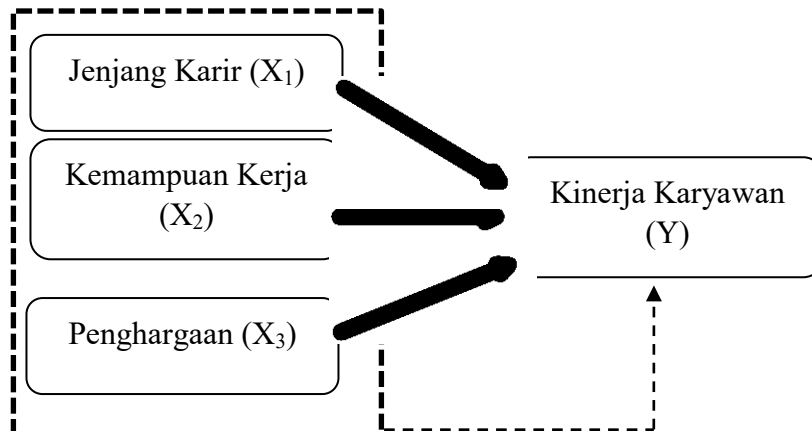
Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:35) “Kemampuan kerja merujuk kesatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat didukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu pekerjaan

Penghargaan Perusahaan

Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

-----> : Pengaruh simultan
 -----> : Pengaruh parsial

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan dari teori maka hipotesisi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara jenjang karir, kemampuan karyawan, dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Dengan adanya definisi operasional variabel tujuan peneliti agar dapat mencapai suatu alat ukur yang bisa sesuai dengan hakikat variabel yang telah didefinisikan konsepnya tersebut, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang di gunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jenjang Karir (X1)

Jenjang karir merupakan jalur yang dilalui ketika karyawan mencapai kemajuan posisi dengan tanggung jawab lebih besar.

Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan karyawan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepada individu oleh perusahaan.

Penghargaan Perusahaan (X3)

Penghargaan merupakan suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan maksimal.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode pengisian kuisioner. Metode kuisioner ini merupakan teknik pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden dan responden menjawab pertanyaan yang diberikan (Sugiyono, 2015:142)

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan statistik deskriptif dan statistik infrensial parametrik dengan bantuan aplikasi SPSS 22.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Uji Instrumen****Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan KMO (*Kaiser Mayer Olkin*). Sebuah data pada tiap variabel dikatakan valid jika nilai KMO > 0,5. Berikut hasil pengujian validitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Jenjang Karir	0,918	Valid
2.	Kemampuan Kerja	0,860	Valid
3.	Penghargaan Perusahaan	0,886	Valid
4	Kinerja Karyawan	0,877	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Melalui tabel 4.9 membuktikan bahwasanya variabel Jenjang Karir memiliki nilai KMO $0,918 > 0,5$. Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai KMO sebesar $0,860 > 0,5$. Variabel Penghargaan Perusahaan memiliki nilai KMO $0,886 > 0,5$. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai KMO $0,877 > 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena nilai KMO masing-masing variabel lebih besar dari 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, maka variabel penelitian tersebut reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
1.	Jenjang Karir	0,939	8	Reliabel
2.	Kemampuan Kerja	0,865	6	Reliabel
3.	Penghargaan Perusahaan	0,892	6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,916	8	Reliabel
Total			28	

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa variabel Jenjang Karir memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,939 > 0,6$. Kemampuan Kerja sebesar $0,865 > 0,6$. Penghargaan Perusahaan $0,892 > 0,6$. Kinerja Karyawan $0,916 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena semua lebih dari 0,6.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$, data terdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37962446
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,071
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa variabel Jenjang Karir (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Penghargaan Perusahaan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan koefisien regresi. Adapun hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dapat dilihat dari Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,802	1,746		1,604	,114
	X1	,647	,092	,691	7,037	,000
	X2	,456	,162	,328	2,822	,006
	X3	-,105	,139	-,076	-,754	,454
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 2,802 + 0,647 X_1 + 0,456 X_2 - 0,105 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Jenjang Karir

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Penghargaan Perusahaan

e = *Error disturbance*

Berdasarkan mengenai persamaan regresi linier sebelumnya, bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 2,802, menunjukkan bahwa jika Jenjang Karir (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), dan Penghargaan Perusahaan (X₃) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 2,802 (positif).
- Koefisien regresi variabel Jenjang Karir (X₁) sebesar 0,647, (positif) yang memiliki artinya jika variabel Jenjang Karir (X₁) bernilai positif dan signifikan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X₂) sebesar 0,456, (positif) yang memiliki artinya jika variabel Kemampuan Kerja (X₂) bernilai positif dan signifikan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel Penghargaan Perusahaan (X₃) sebesar - 0,105, (negatif) yang memiliki arti jika variabel Penghargaan Perusahaan (X₃) bernilai negatif namun tidak signifikan, maka Kinerja

Karyawan (Y) akan mengalami Penurunan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang dilakukan multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menemukan apakah ada dan tidaknya korelasi pada variabel bebas. Nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil mengenai uji multikolinearitas dilihat dari Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,802	1,746		1,604	,114		
	X1	,647	,092	,691	7,037	,000	,264	3,791
	X2	,456	,162	,328	2,822	,006	,189	5,298
	X3	-,105	,139	-,076	-,754	,454	,251	3,987
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, dan Penghargaan Perusahaan dibawah 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1. Berdasarkan dari hasil tersebut tidak terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain. Bisa dilihat suatu hasil uji yang telah dilakukan oleh Tabel 4.14 yaitu:

Tabel 4.14
Uji Heterokedastisitas

Correlations						
			X1	X2	X3	Unstandarized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,809**	,737**	,062
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,632
		N	63	63	63	63
	X2	Correlation Coefficient	,809**	1,000	,841**	,032
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,802
		N	63	63	63	63
	X3	Correlation Coefficient	,737**	,841**	1,000	-,056
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,661
		N	63	63	63	63
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,062	,032	-,056	1,000
		Sig. (2-tailed)	,632	,802	,661	.
		N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Pada tabel 4.14 Nilai signifikan berdasarkan variabel Jenjang Karir (x1) adalah 0,632, Kemampuan Kerja (x2) adalah 0,802, Penghargaan Perusahaan (x3) adalah 0,661. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi nya $> 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk dapat mengetahui hasil berpengaruh atau tidaknya dari variabel dependen secara bersama-sama atau biasa disebut dengan simultan. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.15
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1986,569	3	662,190	111,282	,000 ^b
	Residual	351,082	59	5,951		
	Total	2337,651	62			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diartikan bahwa nilai F hitung sebesar 111,282 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara simultan Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, dan Penghargaan Perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Malang.

Uji t (Parsial)

Untuk dapat mengetahui hasil berpengaruh atau tidaknya dari variabel dependen secara sendiri-sendiri atau biasa disebut dengan parsial. Adapun Tabel dari 4.16 digunakan untuk melihat hasil dari uji t yaitu:

Tabel 4.16
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,802	1,746		1,604	,114
	X1	,647	,092	,691	7,037	,000
	X2	,456	,162	,328	2,822	,006
	X3	-,105	,139	-,076	-,754	,454
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Jenjang Karir 0,000 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Malang.
2. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Kemampuan Kerja 0,006 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Malang.
3. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Penghargaan Perusahaan 0,454 hal tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Malang.

Uji Determinasi R square

Dalam uji koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh seberapa kemampuan model untuk menerangkan variasi dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai 1 dinyatakan variabel independen (bebas) membagikan mencapai seluruh informasi yang diperlukan memprediksi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini koefisien determinasi adalah nilai Adjusted R square, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4.17
Uji Adjust R square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,850	,842	2,43937
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel 4.17 diatas diketahui seluruh nilai adjusted R square adalah 0,842. Yang berarti seluruh variabel bebas yaitu jenjang karir, kemampuan kerja, dan penghargaan perusahaan mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 84,2% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai 15,8% adalah sisa yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabu dan Wijayanti (2016), penelitian yang mereka lakukan mendapatkan hasil bahwa Penghargaan Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang saya teliti mendapatkan hasil bahwa Penghargaan Perusahaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena dari hasil penelitian ini pada variabel Penghargaan Perusahaan didukung oleh wawancara secara langsung dengan beberapa responden mengenai alasan variabel Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dimana responden mengungkapkan bahwa karena sudah adanya jenjang karir yang karyawan dapatkan dimana jenjang karir yang karyawan dapatkan dari perusahaan sudah menjamin masa depan dari karyawan tersebut, dan dari beberapa wawancara langsung terhadap sebagian karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit menunjukan bahwa penghargaan yang di terima tidaklah seberapa, jadi karyawan tidak terlalu mengharapkan insentif yang di berikan perusahaan. Dengan ada atau tidaknya penghargaan ataupun insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir dan Kemampuan Kerja terdapat adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Penghargaan Perusahaan tidak terdapat adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan dan saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Jenjang Karir, Kemampuan Kerja dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan dari PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang merupakan sampel dari penelitian ini dengan menggunakan penelitian sensus dimana karena populasinya kurang dari 100 orang. Berdasarkan data yang telah di uji dan terkumpul, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Jenjang Karir, Kemampuan Kerja dan Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
4. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Dampit dan untuk mengukur Kinerja Karyawan ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, dan Penghargaan Perusahaan.
2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner, Penelitian ini hanya menggunakan 63 responden, jumlah yang tidak terlalu besar dan didalam penelitian ini peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab didalam penyebaran pengisian kuisisioner tersebut.

Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada perusahaan
 - a. Pimpinan PT. Bumi Menara Internusa Dampit diharapkan agar bisa mengadakan dan memberi peluang promosi kenaikan jabatan kepada karyawan berprestasi dalam bekerja.
 - b. Meningkatkan evaluasi kerja terhadap karyawan untuk mendorong semangat bekerja diberikan setiap hari sebelum dimulai melakukan pekerjaannya, agar karyawan bisa lebih bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan nya.
 - c. Pimpinan PT. Bumi Menara Internusa Dampit diharapkan agar bisa mengadakan pembaruan ataupun pelengkapan fasilitas kerja di perusahaan agar memudahkan pekerjaan karyawan dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat.
 - d. Pimpinan PT. Bumi Menara Internusa Dampit harus mempertahankan kerjasama dan hubungan baik antar karyawan juga kenyamanan kerja dalam perusahaan agar terciptanya Kinerja Karyawan yang baik.
2. kepada peneliti
 - a. Mengukur Kinerja Karyawan bisa menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.
 - b. Penambahan dari jumlah responden yang dipakai.
 - c. Penggunaan mengenai teori haruslah terbaru yang dipakai.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Planning and Development of Human Resources*. Bandung: Refika Aditama, 2014.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. 2016. Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Shields, J., & Johns, R. 2016. *Managing for engagement. Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*, 18-52.
- Siti, S., Gt, S. R., & Syamsuddinnor, S. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sinarmas Multifinance Banjarmasin*. Volume, 3(5), 56-67.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Alif Taufan Wijaya *) Adalah Alumni FEB Universitas Islam Malang

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Fahrurrozi Rahman *) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**