



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN

Sinollah^{a*}, Kholid Zarkasih^b, M Tody Arsyianto^c

^{a, b}Universitas Islam Raden Rahmat, Jl. Raya Mojosari 2. Kepanjen, Kabupaten Malang, Indonesia

^cUniversitas Islam Malang, Jl. Mayjen Haryono 193 Kota Malang, Indonesia

*sinollah@gmail.com

Diterima: 26 Februari 2020. Disetujui: 27 Mei 2020. Dipublikasikan: 31 Mei 2020.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of: (1) work motivation on the performance of lecturers and employees, (2) work ability on lecturer and employee performance, (3) career development on lecturer and employee performance, (4) motivation, ability, and career development together on the performance of lecturers and employees. This study uses a quantitative approach with a comparative causal research design and data collection through questionnaires. Where the object of research is located at Universitas Islam Raden Rahmat. While the method of data analysis uses multiple linear regression analysis with t test, F test and R². The results of this study are partially significant influence: 1) work motivation on the performance of lecturers and staff, (2) work ability on lecturer and employee performance, (3) work career development on lecturer performance and, and (4) motivation, ability, and career development together on the performance of lecturers and employees.

Keywords: *Motivation; Work Ability; Employee Career Development; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: (1) motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (2) kemampuan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (3) pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan, (4) motivasi, kemampuan, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal komparatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Dimana objek penelitian bertempat di Universitas Islam Raden Rahmat. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F dan R². Hasil dalam penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan: 1) motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (2) kemampuan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (3) pengembangan karier kerja terhadap kinerja dosen dan, dan (4) motivasi, kemampuan, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dan karyawan.

Kata kunci: *Motivasi; Kemampuan Kerja; Pengembangan Karier Karyawan; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumberdaya manusia sangat diperlukan, dimana pengaturan tersebut merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan

memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Lebih spesifik

lagi sumberdaya manusia dalam konteks kinerja karyawan yaitu manajemen kinerja, adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja tidak hanya berhubungan dengan kinerja para pegawai secara personal, namun juga terkait dengan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, Manajemen kinerja sangat berhubungan dengan proses dan hasil kerja berdasarkan tujuan strategis suatu organisasi, yaitu kepuasan konsumen dan berkontribusi pada ekonomi. Dapat dikemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses penataan secara menyeluruh yang secara operasional merupakan aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian terhadap pencapaian hasil kerja karyawan dan sekaligus upaya manajemen untuk terus memacu kinerja karyawannya secara optimal.

Kinerja yang merupakan titik penting sebuah perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan menjadi sangat sentral. Untuk itu menjadi fokus dan menjadi alasan setiap pengelolaan sumberdaya manusia yang baik melakukan sebuah evaluasi yang akan menjadikan setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan sebuah tanggung jawab dengan optimal karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang menjadi faktor tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dorongan dari dalam diri dan dari luar dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja sendiri terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya dengan penanganan dan pengelolaan yang tepat efisien dan efektif perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan. Faktor-faktor tersebut menurut Mangkunegara (2017) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Streers (1984) dalam Sutrisno

(2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja individu adalah: 1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. 2. kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranana seorang pekerja. 3. tingkat motivasi kerja. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai pula dengan baik. Begitu juga pada organisasi pendidikan (perguruan tinggi misalnya), dengan kinerja yang baik pada karyawannya (baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan), diharapkan akan meningkatkan animo calon mahasiswa untuk bergabung kuliah di lembaga tersebut.

Di era modern saat ini pola pikir masyarakat Indonesia telah menunjukkan perhatian yang bagus terhadap dunia pendidikan, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah mahasiswa di Indonesia selama beberapa tahun terakhir. Meskipun terdapat fluktuasi jumlah mahasiswa Indonesia pada tiap tahunnya namun sejak tahun 1997 hingga 2018, data yang diperoleh dari BPS pada tahun 2018, terdapat kenaikan jumlah mahasiswa di Indonesia.

Hal ini pula yang menyebabkan lembaga pendidikan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan mereka/ mahasiswa. Universitas Islam Raden Rahmat (Unira) Malang sebagai PTS yang ada di Kabupaten Malang juga berusaha memenuhi harapan para mahasiswa. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi salah satu cara untuk bisa memenuhi kebutuhan mahasiswa. Dengan meningkatnya jumlah mahasiswa maka diperlukan kinerja sumberdaya manusia yang baik.

Kinerja sumberdaya manusia yang terlibat tentunya harus tinggi untuk mencapai hal tersebut. Dalam hal ini Universitas Islam Raden Rahmat Malang, sebagai universitas yang baru berdiri khususnya di wilayah Kabupaten Malang, sumberdaya manusia di Universitas Islam Raden Rahmat Malang memiliki peluang

yang besar untuk lebih dikembangkan dan di optimalkan khususnya dalam hal kinerja. Hal ini juga sejalan dengan visi yang dicanangkan yaitu “Menjadi Universitas dengan keunggulan kompetitif dalam membentuk generasi *khaira ummah*, berbasis nilai Islam Ahlusunnah Wal Jamaah”. Dalam visi yang dicanangkan terdapat kata *khaira ummah* yang berasal dari bahasa arab yang artinya umat terbaik atau generasi terbaik, untuk mencapai hal tersebut tentunya kinerja dosen sebagai pengajar dan karyawan sebagai tenaga kependidikan yang membantu proses pembelajaran diharuskan untuk memiliki kinerja yang unggul. Karena untuk menciptakan generasi terbaik dibutuhkan pendidik dalam hal ini dosen beserta tenaga kependidikan untuk memberikan kinerja yang terbaik agar visi tersebut dapat dicapai. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya, yang dalam penelitian ini 3 faktor penting ini yang akan dilihat, yaitu motivasi, kemampuan dan pengembangan karier yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi dan Holland dan Gottfredson (1991) dalam Hutasuhut (2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Universitas Islam Raden Rahmat berdiri sejak Juni 2014, sebagian besar pendidik (87%) memiliki pengalaman mengajar hanya di Universitas Islam Raden Rahmat, begitu juga dengan tenaga kependidikannya yang mempunyai pengalaman mengelola perguruan tinggi hanya 12% saja. Dengan kondisi seperti itu, Rektor dalam setiap kesempatan baik rapat resmi maupun tidak selalu memberikan dorongan baik kepada

pendidik maupun tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan membuka seluas-luasnya kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dan mengikuti pelatihan yang diperlukan. Terbukti sampai dengan akhir tahun 2019, sudah 28% pendidik yang kuliah S3 baik di dalam maupun diluar negeri, 30% tenaga kependidikan kuliah S2 dan semua pendidik dan tenaga kependidikan sudah diikutkan pelatihan sesuai dengan kompetensi mereka. Dengan kondisi tersebut, tentunya Universitas Islam Raden Rahmat Malang berharap besar kinerja mereka dapat meningkat sehingga animo masyarakat untuk kuliah di Universitas Islam Raden Rahmat dapat meningkat. Pada tahun 2019, sudah semua program studi terakreditasi BAN-PT dan 4 program studi yang sudah terakreditasi B. Tentu itu tidak terlepas dari kinerja baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang semakin meningkat.

Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti tentang motivasi kerja, kemampuan kerja, dan pengembangan karier apakah mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen di UNIRA Malang. Dengan mengetahui hal tersebut pihak manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia yang dapat menguntungkan atau mengoptimalkan kinerja dan untuk mencapai tujuan organisasi.

KERANGKA KONSEP

Fahmi (2010) mendefinisikan manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Kinerja menurut Mangkunegara (2017)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Davis (1964) dalam Mangkunegara (2017), yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan yang datang dari luar atau dalam diri seseorang dalam melakukan suatu hal. Seperti yang disampaikan Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam berbagai penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Aprilia (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.

Selain motivasi, kemampuan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ini sejalan dengan penelitian Ghouzali (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor: intelektual dan fisik. (Robbins dan Judge, 2015). Hal ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja (Ghouzali, 2017 dan Aprilia, 2018).

Dalam membahas pengembangan karier, Holland dan Gottfredson (1991) dalam Hutasuhut (2014) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen

terhadap kebutuhan karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Saehu, 2018 dan Joko *et al*, 2019). Jadi dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi karyawan organisasi akan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh pada kinerja dosen dan karyawan Unira Malang.
- H2: Diduga kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja dosen dan karyawan Unira Malang.
- H3: Diduga pengembangan karier berpengaruh pada kinerja dosen dan karyawan Unira Malang.
- H4: Diduga variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan Unira Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dimana banyak menggunakan angka-angka. Arikunto (2013) menyatakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi apakah terdapat hubungan tertentu antar variabel, yaitu seberapa besar pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sekaran dan Bougie: 2010 dalam Amin: 2018).

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti terkait apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini bertempat

di Universitas Islam Raden Rahmat yang beralamatkan di Jl. Raya Mojosari No.2 Kepanjen dengan sampel sebanyak 100 orang. Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Adapun untuk analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Sebelum dilakukan uji regresi, data diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa semua data sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik bahwa data layak untuk dilakukan uji regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persamaan regresi linear berganda. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji F ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1284.005	3	428.002	47.905	.000(a)
	Residual	1349.734	88	15.338		
	Total	2633.739	91			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berikut ini merupakan hasil uji regresi berganda:

Tabel 2. Output uji Regresi Berganda

Model		Coefficients(a)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Zero-order	Sig. Partial
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.625	2.920		19.050	.000
	X1	.082	.039	.191	4.131	.000
	X2	.108	.034	.313	3.184	.000
	X3	.262	.079	.333	3.305	.000

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut akan dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 55.625 + 082X_1 + 108X_2 + 262X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa semua variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Table hasil analisis uji F di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara simultan yang signifikan yaitu variabel motivasi kerja (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan pengembangan karier (X₃) terhadap

kinerja dosen dan karyawan (Y). Karena nilai sig < 0,05, yaitu 0,000 yang dihasilkan dari uji F.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi (X₁) terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang (Y). Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif

terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang yaitu nilai sig 0,000. Yang artinya semakin besarmotivasi dosen dan karyawan saat bekerja maka Kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang semakin baik pula. Karena hasil analisis menggunakan uji t menghasilkan nilai sig <0,05 jadi merupakan pengaruh yang besar terhadap kinerja dosen dan karyawan. Sehingga para rektorat ataupun yayasan bisa terus memberikan motivasi kepada dosen dan karyawan Universitas Raden Rahmat kepanjen Malang agar terus berkinerja dengan optimal. Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinollah (2012), Setiawan (2015) dan Muhajir (2019), hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi membuat pekerjaan menjadi lebih ringan, bersemangat bahkan membuat kita bahagia, karena jika pekerjaan itu tuntas memiliki rasa bangga tersendiri apalagi diberi tambahan bonus bagi yang berprestasi sehingga dosen dan karyawan semakin bersemangat dalam bekerja, ketika dosen dan karyawan semakin bersemangat dalam bekerja tentu saja pekerjaan akan semakin membaik.

Uraian peneliti di atas selaras dengan Robbins dan Judge (2015) yaitu motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seorang dalam upaya mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

kemampuan bekerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang (Y). Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang yaitu karena nilai sig <0,05 yaitu senilai 0,000. Yang artinya semakin meningkat kemampuan bekerjanya maka kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang semakin baik.

Dilihat dari hasil temuan tersebut, pengaruh kemampuan bekerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Karena bagaimanapun juga kemampuan kerja merupakan sesuatu yang tidak bisa diremehkan, dengan memiliki *skill* / kemampuan bekerja maka kita dinilai memiliki nilai plus dimata teman kerja maupun dimata pimpinan. Apalagi kita sudah memasuki era industri 4.0 maka skill atau kemampuan menjadi syarat mutlak untuk bersaing, baik itu bersaing secara local, regional, nasional maupun internasional. Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani *et al* (2013), Arini *et al* (2015), Ghouzali (2017) dan Wardhani *et al* (2018), hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan dan berpengaruh secara parsial positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Dan kemampuan kerja memiliki pengaruh paling dominan.

Hasil penelitian di atas senada dengan teori Robbins dan Judge (2015), bahwa kemampuan dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Serta dalam perusahaan atau masyarakat intelektualitas dianggap memiliki nilai yang lebih tinggi dimana pada umumnya memiliki kesempatan pendidikan yang

tinggi dan perolehan uang yang lebih serta semakin mungkin menjadi pimpinan dalam suatu kelompok.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang (Y). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang hal tersebut dikarenakan nilai sig < 0,05 yaitu senilai 0,000 yang artinya semakin bagus pengelolaan pengembangan karir maka kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang semakin baik.

Dilihat dari hasil temuan, pengaruh pengembangan karier juga tergolong besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang, dengan temuan ini diharapkan kampus benar-benar memperhatikan dan menjalankan sesuai aturan mainnya. Dosen dan karyawan yang memang layak naik jenjang jabatannya maka segera dinaikkan agar kinerja dari dosen dan karyawan tersebut semakin baik pula. Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016), Distyawaty (2017), Yudhistirar (2018) dan Joko *et al* (2019), hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel Pengembangan Karir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Bantaeng, mereka berasumsi bahwa ketika jenjang karier menanjak, maka pendapatan mereka juga meningkat, terlebih dari itu bahwa dengan naiknya jenjang karier maka karyawan bisa

mengeksplor ide dan gagasannya jauh lebih dalam dan maksimal.

Hasil penelitian di atas senada dengan teori Pengembangan karier Sutrisno (2016), dimana pengembangan karir merupakan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mencapai jenjang karir atau jabatan yang diinginkan. Untuk pengembangan karier diperlukan arah agar supaya sesuai dengan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah atau jalur pengembangan karier.

Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Secara simultan atau secara bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja dosen dan karyawanyaitu dilihat dari hasil uji F yang menghasilkan nilai sig 0,000 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Machazin *et al* (2014) dan Ghouzali (2017). Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan dan berpengaruh secara parsial positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Dan kemampuan kerja memiliki pengaruh paling dominan.

Apabila dosen dan karyawan Universitas Raden Rahmat Malang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka semua pekerjaan akan dikerjakan dengan penuh semangat, tanpa beban dan tidak merasa terbebani, yang terjadi bagaimana cara mereka menuntaskan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga pekerjaannya selesai secara maksimal.

Tentu memiliki motivasi saja tanpa didukung komponen yang lain tidak akan

menyelesaikan masalah, semua pekerjaan akan tuntas jika didukung oleh faktor lain seperti kemampuan kerja. Dimana karyawan yang memiliki kemampuan kerja maka akan meminimalisir kesalahan atau *human error*. Untuk itu agar kemampuan kerja dosen dan karyawan semakin bagus maka diperlukan pelatihan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia secara periodik dan berkelanjutan. Serta setelah mempunyai motivasi yang tinggi dan didukung oleh yayasan ataupun rektorat untuk pengembangan karier tentu kinerja yang dihasilkan akan sangat optimal sehingga visi yang dicanangkan Universitas Islam Raden Rahmat Malang dapat tercapai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat. Untuk itu., pihak rektorat Universitas Islam Raden Rahmat Malang terus melakukan pengangkatan/jenjang karier kepada dosen dan karyawan yang memang layak dan pantas untuk dipromosikan maupun diangkat sesuai jenjang skill/kemampuan yang dimiliki oleh dosen maupun karyawan. Selain itu, dianjurkan untuk diadakan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar kualitas dari para dosen dan karyawan semakin profesional. Untuk penelitian selanjutnya bahwa kinerja sumber daya manusia didalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

REFERENSI

Amin, Muh Sirojuddin. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Tiga Dimensi untuk Berubah pada Karyawan Cv Restu Duta Niaga Unilever*. Tesis diterbitkan. Yogyakarta \: Program

Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.

- Aprilia, Lu'luwatin Rosdiana. (2018). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services*. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 8, No. 1, 2018 – 15.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, Kiki Rindy. Mukza, Muhammad Djudi dan Ruhana, Ika. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22 No. 1. Hal 1-9.
- Dustyawaty. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*. Vol 5(4). Hal 56-68.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3 No. 1, 2017. Hal 130-137.
- Hutasuhut, Falik Zulkhair. (2014). *Pengembangan Karir: Career Acceleration Development Program (CADP) Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta*. Skripsi diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

- Kristiani, Dyah Ayu. Pradhanawati, Ari dan Wijayanto, Andy. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*. DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC. Hal. 1-7
- Joko, Tri. Munir, Razak. Fattah, Nur. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng*. *Journal of Management*. Vol 2 No, 2.
- Machasin. Kadir, Abdul dan Marnis. (2014). *Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru*. *JURNAL EKONOMI*. Vol 22(2). Hal 45-58
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SUMBERDAYA MANUSIA*. Cetakan Ke 8. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, Ali. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik)*. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. Vol. 4, No. 2, 2019: 180-192.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeu, Aep Ahmad. (2018). *Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of management Review*. Vol 2 Number 3 238-241.
- Sari, Novitri Nilam. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda*. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol 4 (2). Hal 620–630
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. *PSIKIS: Jurnal Psikologi Islami*. Vol 1(2). Hal 43-53
- Sinollah, Sinollah. (2012). *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi yang Diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare Kabupaten Kediri*. *Jurnal Otonomi*. Vol 12(2). Hal 93-104
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta: Prenada Media Group
- Wardani, Aprina dan Pratama, Abdul Aziz Nugraha. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 8(2). Hal 119-129.
- Yudhistira, Rizki dan Ramli, Abdul Haeba. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4. Buku 2: “Hukum, Politik, Manajemen, Ekonomi, Akuntansi, Konseling, Desain dan Seni Rupa”. Hal 811-816.