

KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Agus Solikhin

Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

email:agussolikhin81@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to examine the effect of simultaneous and partial competence and career development on the performance of Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta Employees. The population of this study is the population in this study were all Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta employees, with a research sample of 95 employees. The analytical tool used is multiple regression. The results showed that competency and career development simultaneously and partially had a significant effect on the performance of Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta Employees. The results of this study can be used as an evaluation in developing human resources to support the improvement of competencies by providing opportunities to participate in trainings that support their work and formulate career development regulations*

Keywords: *Competence, Career Development and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kompetensi sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Simmamora (2006) dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau

kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan

kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh pegawainya baik dan berkualitas. Pegawai merupakan orang yang berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Pertama-tama ia harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Fenomena yang terjadi di mana pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta di mana pegawai bekerja hanya sesuai dengan prosedur yang ada tanpa adanya keinginan untuk melakukan inovasi dan meningkatkan kompetensi diri sehingga dapat mengembangkan karirnya. Pegawai belum mampu merencanakan dan mengimplementasikan pekerjaan dengan baik, kemampuan memimpin dalam kelompok, kemampuan melayani mahasiswa dengan baik dan mempunyai sikap profesional. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah pengembangan karir. Karir digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peranan atau status. Jenjang karir yang diinginkan pegawai diperlukan suatu perencanaan melalui pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dialah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Meskipun demikian tidak berarti organisasi tidak berkepentingan dan gabungan antara upaya kedua pihak (sistematik dan programatik) tentunya menghasilkan yang terbaik. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Robbins, 2006). Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang

diharapkan. Menurut Mangkunegara (2008) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Simmamora (2006) bahwa kompetensi adalah *knowledge, skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Rivai (2011 : 264), karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan karier adalah seluruh jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya. Menurut Burhanuddin (2015 : 163) adalah Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Kinerja Pegawai

Dharma (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut Bernardin and Betty dalam Umar (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama suatu periode tertentu. Mangkuprawira (2007) penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Robbins (2006) menyatakan bahwa kriteria kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan yang mudah dilakukan melalui

analisis jabatan. Kontribusi pegawai terhadap organisasi kemudian dievaluasi berdasarkan kriteria tersebut dan mancapai hasil berdasarkan ketentuan dalam analisis pekerjaan. Kriteria penilaian kinerja yang paling populer berdasar hasil tugas individual, perilaku dan ciri.

METODE

Jenis Penelitian

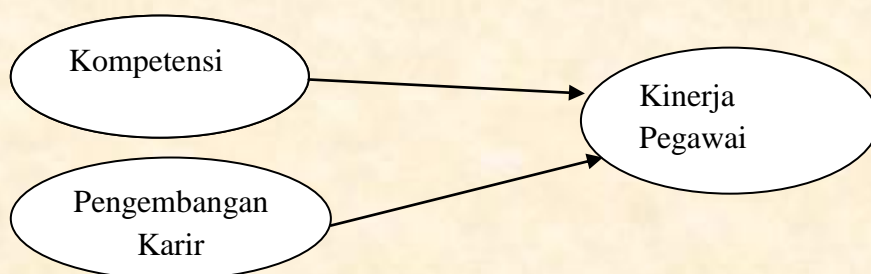
Penelitian penjelasan atau (*explanatory research*), penelitian penjelasan atau (*explanatory research*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta yang berjumlah 95 pegawai dan pengambilan sampel digunakan *sampling jenuh* yaitu pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi relatif dapat teridentifikasi dan terjangkau. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden.

Metode Analisis

Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, dengan menggunakan model regresi linear berganda dan dengan model penelitian untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.



Gambar 1. Model penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini hasil perhitungan dari uji regresi berganda dengan

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	0,303	3,455	0,001	Signifikansi
Pengembangan Karir	0,431	4,059	0,000	Signifikansi

Pengujian hipotesis satu dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. Berdasarkan Tabel 1 dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 19,431 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (α) sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai makna bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta.

Pengujian hipotesis dua dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh secara parsial variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja

bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 15.0 for windows, pada tabel 1.

pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. Seperti tampak pada tabel 4.7, variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (α) sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai makna bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta.

Pembahasan

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Robbins, 2006). Berdasarkan hasil kajian empiris, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah

Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki, pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diharapkan pegawai berkompentensi akan meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab atas semua tugas yang diembannya.

Dalam penelitian ini, pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta akan memiliki kinerja yang tinggi apabila pegawai memiliki kompetensi yang ditunjukan dengan kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan pekerjaan, kemampuan memimpin dalam kelompok kerja, memiliki kemampuan untuk melayani dan perlu mempunyai sikap professional dalam bekerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Suprpto. (2009) juga menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. Hal ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta akan tercapai apabila didukung suatu pengembangan karir dan pengembangan karier berjalan efektif diperlukan kemampuan kerja yang sesuai dengan pekerjaan, memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya aturan yang jelas dan adanya program terstruktur mengenai pengembangan karir pegawai

Dalam rangka pengembangan karir perlunya individu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: (1) Membina karir dengan memperhatikan situasi dan kondisi kerja atau organisasi. (2) Menghadapi atasan dengan memperhatikan situasi dan kondisi atasan sebagai seorang manusia yang mempunyai kelebihan dan kelemahan dan (3) Membangun kesan positif dengan mengembangkan sikap saling membutuhkan dan saling menghargai tanpa mengesankan ambisius yang berlebihan.

Hasil ini mendukung konsep yang dikemukakan Siagian (2005) tentang beberapa hal yang perlu didapat dari individu yang sudah memutuskan rencana karirnya, antara lain prestasi kerja yang memuaskan terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang sedang diembannya sebagai modal dasar bagi

pengembangan karir yang lebih tinggi. Hasil empirik ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Afiq (2012) memperoleh hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung.

KESIMPULAN

Kesimpulan dengan melihat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir, terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. Berdasarkan hal tersebut Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia guna mendukung dalam, selain itu adanya peningkatan kompetensi dengan memberi kesempatan untuk ikut dalam pelatihan-pelatihan yang menunjang pekerjaannya dan melakukan penyusunan regulasi pengembangan karir.

REFERENSI

Afiq. 2012 Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap Pengembangan karir dan prestasi kerja Pegawai bagian kredit lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012.*

- Burhanuddin.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Dessler, Garry.2008. Human Resource management, fourth edition, New Jersey: Prentice Hall Internasional.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Edisi Ketiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Cetakan ke-8, Bandung : Rosda
- Nawawi, H. Hadari. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta BumiAksara.Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*

- dan Kualitatif dan R&D.
Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry.,2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S.,2006. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sriwidodo dan Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010: 47 – 57*
- Sugiyono. 2010. *"Metode Penelitian Bisnis"*. Bandung: Alfabeta
- Suprpto. 2009. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating variable. *EXCELLENT,| Vol. 1 No. 1 Maret 2009*.
- Thoha. 2005, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.