

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER
(Studi pada Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom)**

***THE EFFECT OF COMPETENCY ON CAREER DEVELOPMENT
(Study of Academic Support Employees at Telkom University)***

Mega Rangga Wulan¹, Puspita Wulansari²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

megarangawulan@student.telkomuniversity.ac.id¹, iampipit@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia di setiap Perguruan Tinggi perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat menciptakan kontribusi dalam mencapai tujuan Perguruan Tinggi. Karyawan yang mempunyai bakat, kompetensi, dan tenaga, akan sangat dibutuhkan oleh Perguruan Tinggi karena maju atau mundurnya suatu Perguruan tinggi berada di tangan sumber daya manusianya. Kompetensi karyawan dan pengembangan karier merupakan unsur terbesar yang membentuk kekuatan sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karier di Universitas Telkom. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi karyawan yang ada di Universitas Telkom dan bagaimana pengaruhnya dengan pengembangan karier karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 159 karyawan tetap tenaga penunjang akademik Universitas Telkom. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS Statistic versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier di Universitas Telkom. Berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap pengembangan karier sebesar 23,7% dan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: kompetensi, pengembangan karier.

Abstract

Human resources in each tertiary institution need to be managed as well as possible in order to make a contribution in achieving the university's goals. Employees who have talents, competencies, and personnel, will be greatly needed by college because the progress or decline of a college is in the hands of its human resources. Employee competence and career development are the biggest elements that make up the strength of human resources.

This research was conducted to determine the effect of competency influence on career development at Telkom University. The purpose of this research is to find out and analyze how the competence of employees at the Telkom University and how it affects employee career development.

This study uses a quantitative approach with data collection methods carried out by distributing questionnaires with the number of respondents as many as 159 permanent employees of Telkom University academic support staff. Data management in this study used SPSS Statistic version 20 software.

Based on the research results, it shows that competence has a significant effect on career development at Telkom University. Based on the coefficient of determination, it is known that competence has an effect on career development by 23.7% and the remaining 76.3% is influenced by other variables.

Keywords: competence, career development.

1. Pendahuluan

Saat ini tingkat persaingan Perguruan Tinggi di Indonesia semakin ketat, hal ini mengakibatkan Perguruan Tinggi dihadapkan dengan berbagai macam tantangan untuk mempertahankan eksistensinya. Adapun salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas dan mutu para karyawannya. Manajemen talenta, kompetensi dan pengembangan karier merupakan unsur terbesar yang membentuk kekuatan sumber daya manusia.

Universitas Telkom adalah perguruan tinggi yang berkomitmen untuk menjadi perguruan tinggi kelas dunia (*World Class University*) yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi. Banyaknya penghargaan dan prestasi yang diraih, sehingga membawa Universitas Telkom terpilih sebagai *Best Indonesian Private University 2019* dan peringkat ke 1 Kategori Perguruan Tinggi Swasta Indonesia berdasarkan pengumuman dari Kementerian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (Universitas Telkom, 2019). Dalam mempertahankan prestasi yang sudah diraih, maka Universitas Telkom harus mengelola karyawannya yang memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik. Untuk itu, upaya yang dapat dilakukan Universitas Telkom untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik yaitu dengan melalui pengembangan karier.

Pada data tahunan terkait pergerakan karier pegawai terjadi penurunan yang cukup signifikan terkait promosi karyawan serta pada data pelatihan karyawan tetap yang dapat diindikasikan kurang stabil. Serta banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan di bawah S1 yang menghambat proses pengembangan karier untuk karyawan itu sendiri. Hal tersebut dapat dinyatakan sebagai kendala internal yang mempengaruhi pencapaian karier karyawan dan tujuan Universitas Telkom.

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Dasar Teori

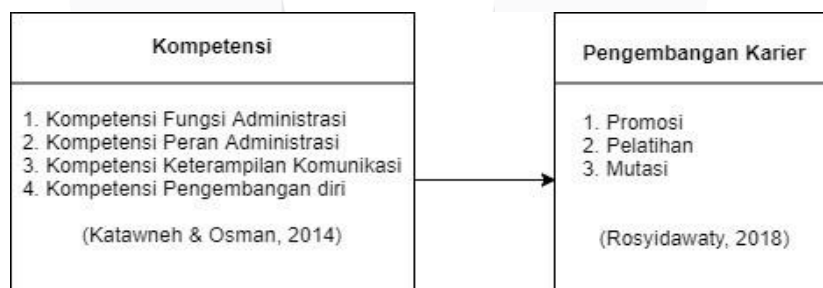
Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai macam masalah pada lingkup karyawan, manajer, buruh, dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan, pengelolaan, evaluasi kerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan[1].

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari perilaku yang mengandung motif, karakteristik pribadi (ciri khas), nilai-nilai, pengetahuan, konsep diri, dan keahlian yang dibawa individu yang memiliki kinerja yang unggul (*superior performer*) di tempat kerjanya [2].

Pengembangan karier adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan[3].

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan utama dari seluruh penelitian. Dibuat dengan cara mengeksplorasi berbagai variabel yang ada dalam penelitianterdahulu yang secara logika relevan dengan masalah yang ditemukan dan menghubungkan berbagai variabel tersebut sehingga membentuk suatu model penelitian[4]. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Data Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

2.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tipe penyelidikan adalah kausal. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini kompetensi dengan menggunakan Katawneh & Osman (2014) dan variabel terikat pada penelitian ini adalah pengembangan karier dengan alat ukur milik Rosyidawaty, (2018). Pengukuran pada variabel pada kompetensi memiliki 8 item pernyataan dan pada pengembangan karier memiliki 12 item pernyataan. Penelitian ini memiliki populasi 265 orang yang merupakan karyawan tetap tenaga penunjang akademik dengan sampel sebanyak 159 orang berdasarkan sampel slovin.

Skala pengukuran menggunakan skala likert satu hingga empat. Penggunaan skala satu hingga empat ini berdasarkan teori milik Cooper dan Schindler (2014) yang mengatakan adanya *central tendency error* karena

penilai enggan memberikan penilaian ekstrem. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer penelitian ini berasal dari hasil kuesioner serta data sekunder berasal dari data pergerakan karier karyawan dan data pelatihan, analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis deskriptif.

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karier karyawan dengan sampel sebanyak 159 orang. Analisa karakteristik responden dapat dilihat melalui statistic deskriptif berupa pie chart. Berikut merupakan tampilan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, posisi dalam bekerja, dan masa kerja karyawan.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki menjadi responden yang paling dominan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu sebesar 50,9% atau sebanyak 81 orang sementara karyawan perempuan sebesar 49,1 atau sebanyak 78 orang. Perbandingan jumlah karyawan perempuan dan laki-laki di Universitas Telkom hampir seimbang, hal tersebut dikarenakan Universitas Telkom memberikan peluang kerja yang sama untuk laki-laki maupun perempuan.

2. Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan yang memiliki presentase terbesar berasal dari responden berdasarkan usia 31-40 tahun dengan presentase 55,3% atau setara dengan 88 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap yang ada di Universitas Telkom dianggap sudah sangat dewasa dan mempunyai pengalaman yang matang dalam pekerjaannya. Selanjutnya pada posisi kedua kategori usia 20-30 tahun memiliki presentase 19,5% atau setara dengan 31 orang. Pada kategori usia 41-50 memiliki presentase 18,9% atau setara dengan 30 orang sedangkan pada kategori usia > 50 tahun memiliki presentase sebesar 6,3% atau setara dengan 10 orang, hal ini menunjukkan bahwa Universitas Telkom masih memberikan kesempatan bagi karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun untuk tetap bekerja.

3. Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Presentase terbesar dari responden yang memiliki posisi dalam pekerjaannya sebagai staff dengan presentase sebesar 76,1% atau setara dengan 121 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berasal dari karyawan non-managerial. Selain itu, di Universitas Telkom belum memiliki *Talent Pool* karena menurut Universitas Telkom semua karyawan termasuk *talent* yang harus dipertahankan. Selanjutnya pada responden yang memiliki posisi pekerjaan sebagai Officer memiliki presentase sebesar 22% atau setara dengan 35 orang. Sedangkan pada responden yang memiliki posisi pekerjaan sebagai manajer adalah 1,3% atau setara dengan 2 orang dan senior leader memiliki presentase sebesar 0,6% atau setara dengan 1 orang dari jumlah keseluruhan.

4. Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

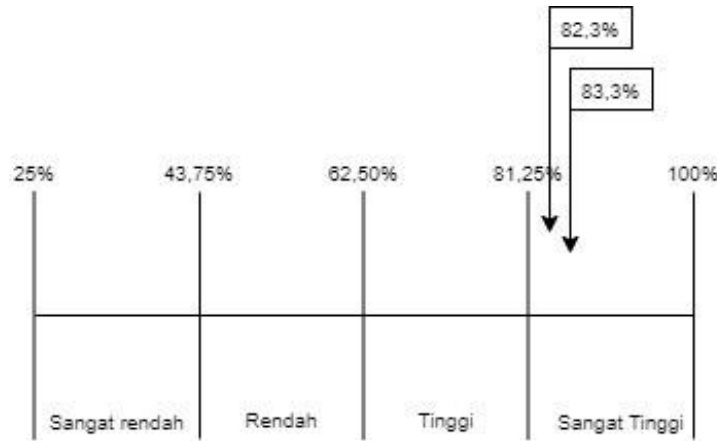
Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa presentase terbesar berasal dari responden dengan lamanya masa kerja 5-10 tahun dengan presentase 45,3% atau setara dengan 72 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Universitas Telkom sudah memiliki masa kerja yang lama sehingga dapat dikatakan mayoritas karyawan sudah mempunyai pengalaman yang cukup terhadap pekerjaannya. Pada kategori masa kerja < 5 tahun memiliki presentase sebesar 26,4% atau setara dengan 42, selanjutnya pada masa kerja 11-20 tahun memiliki presentase sebesar 18,2% atau setara dengan 29 orang dan yang terakhir pada masa kerja > 20 tahun memiliki presentase 10,1% atau setara dengan 16 orang, hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, keahliannya masih dibutuhkan oleh Universitas Telkom.

5. Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebesar 69,8% atau setara dengan 111 orang karyawan merupakan sarjana atau lulusan S1. Hal ini dikarenakan bahwa Universitas Telkom memberikan peluang cukup besar bagi karyawan lulusan sarjana khususnya *Fresh Graduate*. Selanjutnya presentase terbesar kedua dimiliki oleh responden dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 15,1% atau setara dengan 24 orang. Pada presentase responden dengan tingkat pendidikan S2 dan SMA/SMK memiliki kesamaan yaitu masing-masing sebesar 7,5% atau 12 orang, hal ini dapat diindikasikan bahwa cukup besarnya peluang untuk calon-calon karyawan lulusan SMA atau SMK Universitas Telkom.

3.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menunjukkan hasil perhitungan dari tanggapan responden mengenai kompetensi (X) terhadap pengembangan karier (Y). Skor rata-rata dari hasil penelitian keseluruhan tanggapan dapat terlihat dari gambar garis kontinum berikut.



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dapat diketahui dari garis kontinum di atas, variabel pengembangan karier berada pada presentase 82,3% dan variabel kompetensi berada pada 83,3%. Artinya kompetensi dan pengembangan karier yang ada di Universitas Telkom sudah dalam kategori sangat tinggi.

3.3 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut hasil analisisnya.

Tabel 3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,092	2,805		7,163	,000
	KOMPETENSI	,266	,095	,219	2,799	,006

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 3.1 dapat diperoleh bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 20.092 + 0.266X$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat diketahui nilai konstanta untuk variabel kompetensi, koefisien regresinya adalah positif. Maka setiap kenaikan satu satuan dari kompetensi di Universitas Telkom meningkat maka Pengembangan Kariernya juga akan meningkat.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Setelah melakukan uji diatas, dilakukan uji koefisien determinasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh antara variabel kompetensi terhadap pengembangan karier.

Tabel 3.2 Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,227	1,53775

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai R Square adalah 0,237, maka dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah 23.7% artinya kompetensi memberikan pengaruh sebesar 23.7% terhadap pengembangan karier sebesar 76.3% dipengaruhi variabel lainnya selain kompetensi.

3.5 Uji Uji Signifkansi Parsial (Uji T)

Pengujian terakhir yang dilakukan adalah uji hipotesis. Berikut hasil pengolahan data memakai SPSS 20.

Tabel 3.3 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,092	2,805		7,163	,000
	KOMPETENSI	,266	,095	,219	2,799	,006

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 4.11 terlihat pada variabel kompetensi (X1) t hitung > t tabel ($df = n - 2$) yang berarti H_0 ditolak. t-tabelnya adalah 1.97519 dengan t hitung 2,799 maka angka yang didapatkan menunjukkan positif menunjukkan positif di mana H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap pengembangan karier pada karyawan di Universitas Telkom.

4 Kesimpulan

Pada penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karier (Studi pada Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom) mendapatkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi pada Universitas Telkom berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 83,3%, artinya kompetensi yang ada di Universitas Telkom sudah sangat sesuai bagi karyawan.
2. Pengembangan Karier di Universitas Telkom berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 82,3%, artinya pengembangan karier yang ada di Universitas Telkom sudah sangat tinggi bagi karyawan, serta Universitas Telkom sudah berusaha untuk membuat karyawan mencapai jenjang karier yang diinginkan.
3. Pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karier pada penelitian ini dapat diketahui berdasarkan pengujian yang telah dilakukan. Pada Uji T nilai t hitung 2,799 > 1.97519 untuk t tabel dapat diartikan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan pengembangan karier pada karyawan tetap TPA (Tenaga Penunjang Akademik) di Universitas Telkom. Kemudian dari koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 23.7% , artinya kompetensi sebagai variabel independen memberikan pengaruh sebesar 23.7% terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karier dan sebesar 76.3% dipengaruhi variabel lainnya selain kompetensi.

Referensi

- [1] Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Vol. 31, No.1 :71-80.
- [3] Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol.07, No.1 : 20-24.
- [4] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

