

PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR UNTUK MENINGKATKAN KOMPETISI KERJA DOSEN DI UPN "VETERAN" JAWA TIMUR

Tri Kartika Pertiwi dan Kustini
Progdj manajemen FE UPN "Veteran" Jawa Timur

ABSTRAK

Karyawan melakukan kompetisi didasari oleh karena adanya keinginan tiap karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan lembaga dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk mencapai karir yang mantap. Dengan adanya jenjang karir yang jelas dan lembaga memberikan kesempatan mengembangkan karir, dan hal ini akan motivasi untuk berprestasi maka karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan melakukan kompetisi yang sehat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja dengan moderating motivasi berprestasi Dosen UPN "veteran" Jawa Timur. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Dosen UPN "Veteran" Jawa Timur berjumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Proposional Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Dosen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling [SEM]* dengan menggunakan program AMOS 4.01.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja. Faktor persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja dengan factor moderating motivasi berprestasi juga menunjukkan hasil yang signifikan. Oleh karena itu UPN "Veteran" Jawa Timur harus lebih memperjelas Jalur karir yang bisa dicapai oleh dosen, dengan adanya kesempatan yang lebar bagi dosen untuk meningkatkan jabatannya. Untuk meningkatkan kompetisi, maka perlu diciptakan kompetisi yang sehat untuk mencapai tujuan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Berprestasi, Kompetisi Kerja.

LATAR BELAKANG

Karier seringkali dianggap sebagai perjalanan dari pekerjaan ke pekerjaan berikutnya yang merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Namun ada juga yang berpendapat bahwa karier seseorang adalah sekedar "nasib" (Handoko,2001). Selanjutnya yang berkewajiban memikul tanggung jawab karier adalah individu, menghargai minat, keterampilan dan nilai, mencari informasi dan sumber karier, dan secara umum mengambil langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memastikan sebuah karier yang membahagiakan dan memenuhi harapan. Selain itu juga akan mendorong individu agar lebih berdisiplin dalam bekerja. Adanya pengembangan karier yang jelas dan mantap diharapkan individu akan termotivasi untuk memajukan organisasinya dalam mencapai tujuan (Dessler, 2003).

Kompetisi global yang semakin intensif, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Karyawan melakukan kompetisi didasari oleh karena adanya keinginan tiap karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan lembaga dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk mencapai karir yang mantap.

Karir merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia dan erat sekali dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Hidayat, 2002). Karir juga dapat dipandang dari berbagai perspektif yang berbeda. Dari tinjauan umum, karir dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Ini merupakan karir objektif.

Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari perubahan-perubahan dalam nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Gambaran ini merupakan karir yang subjektif. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu, yang menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka sehingga mereka dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka (Hidayat, 2002).

Flippo (1994) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karirnya dalam perusahaan, cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir pada karyawan, maka akan timbul dari diri karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan karirnya dengan cara berprestasi ditempatnya bekerja, sehingga akan timbullah keinginan untuk berkompetisi dengan teman sekerjanya.

Dosen perguruan tinggi dewasa ini dituntut profesional ketika menjalankan tridharma pendidikan tinggi. Tugas-tugas dosen sangat beragam, selain mengajar, dosen dituntut untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Disamping itu dosen juga harus terus berupaya mengembangkan potensi diri dan kemampuan akademisnya. Ada sinyalemen bahwa untuk menambah pendapatannya banyak dosen yang bekerja diluar sehingga melupakan para mahasiswanya, tetapi, diluar masalah gaji ada hal lain yang lebih diinginkan para dosen antara lain kesempatan menulis di jurnal, penelitian yang dibiayai Dikti atau yang dibiayai Universitas dan juga kesempatan penelitian dengan universitas lain baik didalam maupun di luar negeri, hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mendapat karier terbuka lebar tetapi kenyataannya masih banyak dosen yang memiliki jenjang kepangkatan lektor kebawah. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan kajian dengan judul Persepsi pengembangan Karir Dosen UPN "Veteran" Jawa Timur. Terdapat beberapa alasan yang dapat mendukung perlunya dilakukan penelitian tersebut : (1). Untuk saat ini pengembangan untuk karir dosen terbuka lebar contohnya adanya program sertifikasi bagi dosen (2) Jika perguruan tinggi memberikan kesempatan pengembangan karir, maka akan timbul dari diri individu untuk lebih meningkatkan karirnya dengan cara berprestasi di tempat kerjanya, sehingga timbullah keinginan untuk berkompetisi dengan teman kerjanya. (3)Estimasi pengaruh variabel moderasi (uji interaksi) melalui model persamaan struktural masih jarang dilakukan.

Penelitian ini mengambil sampel seluruh dosen UPN "Veteran" Jawa Timur yang terdiri dari 5 Fakultas dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kinerja Dosen.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Karir

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (1994) karir dapat dipandang melalui beberapa cara : (1) rangkaian posisi dalam pekerjaan, contohnya di dalam suatu fakultas

terdapat posisi asisten, dosen, dan profesor (2) konteks gerakan/mobilitas dalam organisasi, contohnya seorang insinyur memulai karirnya sebagai staff teknik. Sejalan dengan meningkatnya keahlian, pengalaman, dan *performance*, maka ia ditempatkan sebagai insinyur teknik senior. (3) karakteristik\ dari pekerja. Dimana tiap karir pekerja memiliki perbedaan pekerjaan, posisi dan pengalaman. Menurut Hidayat (2002) karir dapat dipandang dari perspektif yang berbeda. Tinjauan umum karir dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Ini merupakan karir objektif. Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari perubahan-perubahan dalam nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Flippo (1994) berpendapat bahwa suatu karir terdiri dari serangkaian pengalaman peran yang menuju kepada peningkatan tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran. Istilah karir digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Cascio (Dalam Ginting, 2003) berpendapat bahwa suatu karir meliputi suatu rangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan yang dialami oleh individu selama kehidupan kerjanya. Dinamika karir tidak selalu bergerak vertikal, tapi juga dapat horizontal. Rotasi pekerjaan menyediakan tantangan kerja yang berbeda, lebih besar, dan memberikan kesempatan-kesempatan pengembangan diri yang lebih besar pula. Berdasarkan uraian teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian posisi, jabatan, atau pekerjaan yang dipegang karyawan selama masa bekerjanya yang meliputi gerakan/mobilitas dalam organisasi.

Pengembangan Karir

Jaffe & Scott (Kummerouw, 1991) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu karyawan memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu karyawan mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan. Di lain pihak, karyawan dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada perusahaan. Noe, dkk. (1994) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang mana karyawan mengalami kemajuan yang dijalaninya melalui tingkatan-tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas yang berbeda dan semakin berkembang. Karyawan akan mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar. Hal ini akan mengarahkan karyawan untuk lebih dapat mengaktualisasikan diri. Manurung (1989) mengemukakan bahwa pada hakekatnya pengembangan karir merupakan suatu keadaan tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan.

Kompetisi Kerja

Bernstein, Rjkoy, Srull, & Wickens (1988) mengatakan bahwa kompetisi terjadi ketika individu berusaha mencapai tujuan untuk diri mereka sendiri dengan cara mengalahkan orang lain. Sedangkan menurut Hendropuspito (1989) persaingan atau kompetisi ialah suatu proses sosial, di mana beberapa orang atau kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara yang lebih cepat dan mutu yang lebih tinggi.

Wrightsmann (dalam Ginting Eka, 2003) mengatakan bahwa kompetisi adalah aktivitas dalam mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok. Individu atau kelompok memilih untuk berkompetisi tergantung dari struktur *reward* dalam suatu situasi. Salah satunya adalah *Competitive reward structure* dimana tujuan yang dicapai

seseorang memiliki hubungan negatif, artinya ketika kesuksesan telah dicapai oleh satu pihak maka pihak lain akan mengalami kekalahan.

Banyak manajer menggunakan teknik-teknik untuk merangsang terjadinya kompetisi dalam sebuah kelompok. Salah satu penghargaan yang diberikan agar karyawan menunjukkan unjuk kerja yang efektif adalah dengan pemberian insentif dan bonus (Gibson, Ivancevich, & Donnelly.,1997).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk melakukan kompetisi dalam kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersifat eksternal dan internal. Jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, promosi karir, dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi sangat mempengaruhi keinginan seseorang untuk berkompetisi.

Motivasi Berprestasi

Pengertian tentang motivasi pada perkembangannya mengalami kemajuan dan kemudian banyak dikaitkan dengan aspek-aspek lain, termasuk diantaranya adalah prestasi. Mengenai sumber motivasi berprestasi, Herzberg (Dipboye, et. al., 1994) mengembangkan model dua faktor. Dijelaskan bahwa ada dua faktor yang terpisah, yaitu *hygiene factor* dan *satisfier factor*, yang keduanya mempengaruhi motivasi berprestasi individu. Pertama, *hygiene factors* adalah faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, namun bila ada juga tidak menimbulkan kepuasan. Kedua, *satisfier factors* adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan.

Sementara McClelland (1987) memperkenalkan teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*) yang dasar teorinya menggunakan teori kebutuhan Maslow, teori ini bertujuan tentang tidak hanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan tetapi ditekankan pada bagaimana dan tujuan apa seseorang menjadi termotivasi: McClelland mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut. [a berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan, ia mencoba mengkristalisasinya menjadi 3 kebutuhan antara lain: *need for power*, *need for affiliation*, *need for achievement*.

Motivasi berprestasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya agar meraih sesuatu yang positif dalam kariernya, dihargai oleh pihak perusahaan karena dinilai telah memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut. Motivasi berprestasi menjadi semacam kekuatan pendorong yang ada pada diri seseorang untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Implikasi dari beberapa pengertian di atas, menyimpulkan bahwa penguraian motivasi berprestasi tersebut didasarkan atas dua hal, yaitu tendensi untuk meraih kesuksesan atau tendensi untuk menghindari kegagalan.

Ditinjau dari prosesnya, maka motivasi mempunyai proses sebagai berikut. Seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi dibandingkan keadaannya yang sekarang. Hal ini akan mendorong dirinya untuk mencapai apa yang diinginkannya itu. Inilah yang disebut "termotivasi". Adapun sesuatu yang mendorongnya itu disebut dengan motivator. Motivator ini dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi dari dalam adalah dorongan yang memotivasi dari dalam dirinya sendiri, sedangkan motivasi dari luar adalah dorongan yang berasal dari orang lain atau lingkungan dimana seseorang itu berada, misalnya keluarga, sahabat, atasan, dan lain-lain.

Sebagai kesimpulan, yang dimaksud motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan

upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kompetisi Kerja.

Menurut Ambar (2002) dengan menciptakan iklim kompetisi yang kondusif diantara para karyawan akan mengakibatkan prestasi kerja yang cenderung meningkat. Misalnya dengan pemberian bonus atau transparansi jenjang promosi. Dimana apabila ada beberapa karyawan yang secara bersama-sama berambisi untuk mendapat bonus atau kenaikan pangkat, maka persaingan untuk mendapatkan hal tersebut akan menimbulkan motivasi tersendiri. Penelitian dari Tolman (Rampandayo & Husnan, 1992) menunjukkan bahwa kompetisi timbul karena adanya pengharapan (*expectancy*) dari apa yang dipercaya akan diperolehnya jika ia menunjukkan suatu perilaku tertentu. Selain itu, adanya *valence* (kekuatan dari preferensi) terhadap hasil yang diharapkan. Umumnya harapan yang ada pada karyawan berupa penghargaan baik berupa fisik (materi, insentif) dan non fisik (aktualisasi diri dan pengembangan karir). Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanifestasikan oleh pihak perusahaan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaannya. Rangsangan ini diwujudkan dalam bentuk hadiah dari promosi karir (Rampandayo & Husnan, 1992). Seseorang berusaha bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan hidupnya. Seperti yang dinyatakan oleh Strauss (Ginting, 1999) bahwa dalam bekerja individu akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang berwujud kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan fisik dan rasa aman serta kebutuhan social dan kebutuhan ego. Disimpulkan bahwa seseorang bekerja pasti memiliki tujuan dan harapan yang berusaha untuk dipenuhi dan cara pencapaiannya hanya melalui peningkatan performansi kerja yang maksimal.

Kesamaan tujuan yang ingin dicapai akan melahirkan kompetisi dalam bekerja (Noe, dkk. 1994). Tujuan yang ingin dicapai dapat bersifat materi maupun yang non materi, yaitu aktualisasi diri. Salah satu perwujudan aktualisasi diri karyawan adalah dalam bentuk pengembangan karir. Pada dasarnya, setiap karyawan dalam bekerja mempunyai tujuan-tujuan karir yang ingin dicapai dan dikembangkan secara maksimal dalam perusahaan.

Dalam pengembangan karirnya, karyawan mengharapkan adanya kesempatan memperoleh pengalaman bekerja yang berharga dan karir yang memuaskan, seperti peningkatan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang akan memperoleh arah dan kemajuan karir mereka dalam hierarki perusahaan. Bentuk dan jenis pekerjaan yang spesifik mendorong orang mencapai penyelesaian yang sempurna dan lebih baik dibandingkan orang lain (London & Stumpf, 1982; Mihal & Graumenz, 1984, dalam Arnold & Davey, 1992). Penelitian dari Mc. Eney & Mc. Eney (Arnold & Davey, 1992) menunjukkan bahwa keinginan untuk sukses dalam karir mendorong seseorang untuk mencari jalan untuk berkembang melalui pelatihan-pelatihan serta lebih suka memilih tugas-tugas yang penuh tantangan (Hellman, Rivero, & Brett, dalam Arnold & Davey, 1992).

H1: Persepsi pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kompetisi kerja pada dosen "UPN" Veteran" Jatim

Hubungan Persepsi Pengembangan karir, motivasi berprestasi terhadap kompetisi kerja Untuk meningkatkan keinginan berkompetisi, factor motivasi dan pembelajaran yang diberikan organisasi menjadi sangat menentukan. Hal ini berarti pihak manajemen harus memperhatikan aspek suasana kerja dan umpan balik yang memungkinkan karyawan mampu meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan tugas yang memuaskan (Gibson, dkk. 1998) Keinginan berkompetisi tumbuh melalui dorongan motivasi berprestasi pada karyawan. Menurut Mc. Clelland (1987) jika seseorang memiliki motivasi berprestasi

maka ia akan berusaha mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan standard dan berjuang untuk sukses: Mereka juga mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau efisien daripada yang dilakukan sebelumnya.

Dari uraian di atas maka dapat diperoleh kerangka pemahaman bahwa adanya jenjang karir melahirkan tantangan dalam diri masing-masing individu untuk menetalikan strategi pencapaian. Kesamaan tujuan (yakni mengembangkan karir) dapat juga tergantung seberapa besar motivasi berprestasi pada setiap individu yang pada akhirnya menimbulkan kompetisi diantara sesama individu karyawan dalam bekerja, H2: Motivasi berprestasi secara signifikan memoderasi pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja dosen UPN "Veteran" Surabaya

METODE PENELITIAN

Defnisi Operasional Dan Pengukurannya Variabel Bebas (X), yaitu : pengembangan Karir.

Pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Indikator Pengembangan Karir (a. Mengembangkan keahlian maupun pekerjaan, b. Pengetahuan atas pekerjaan, c. Harapan pekerjaan dalam kemajuan karir, d. Respon emosional pegawai terhadap jabatan, e. Kesesuaian pekerjaan, pengetahuan, kecakapan pegawai dengan jenjang jabatan)

Variabel Moderating (Z) yaitu : Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya agar meraih sesuatu yang positif dalam kariernya. Indikator dari Motivasi Berprestasi: Pekerjaan dilakukan dengan bekerja keras untuk meraih sukses Variabel Tergantung (Y) : Kompetensi Kerja

Kompetisi merupakan aktivitas dalam mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok.

Indikator Kompetensi Kerja (struktur/reward yang terbatas adalah adanya suatu penghargaan yang diberikan dengan mengalahkan pihak lain, b. Nilai personal individu adalah suatu nilai yang dilakukan lebih baik dari orang lain.)

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di lingkungan UPN "veteran" Jawa Timur Surabaya. Metode pengambilan sampel dengan cara proporsional random sampling. Dan sampel yang diambil berjumlah 100 orang, terdiri dari FE = 23 dosen FTI = 31 dosen, FTSP = 15 dosen, FH = 2 dosen, FP = 15 dosen, FISIP = 14 dosen

Teknik Analisis Data

Teknik analisis menggunakan model SEM (Struktural Evaluation Model) kesesuaian model dilakukan dengan melihat beberapa criteria *goodness-offit*, seperti yang terdapat dalam tabel 5.1 sebagai berikut

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Evaluasi Outlier

Nilai $\chi^2_{0.001}$ dengan jumlah indikator 8 adalah sebesar 26,124 Hasil analisis Mahalanobis diperoleh nilai lebih besar dari χ^2 tabel tersebut. Dengan demikian, terjadi *multivariate outliers*. sebanyak 12 case. Sehingga data yang dapat digunakan adalah sebesar 88

Evaluasi Reliabilitas

Tidak terjadi eliminasi karena nilai item to total correlation, indikator seluruhnya $\geq 0,5$. Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap construct di atas menunjukkan hasil cukup baik dimana koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh seluruhnya belum memenuhi rules of thumb yang disyaratkan yaitu $> 0,7$

Evaluasi Validitas

Berdasarkan hasil confirmatory faktor analysis terlihat bahwa faktor loadings masing-masing butir pertanyaan yang membentuk setiap construct sebagian besar $\geq 0,5$, sehingga butir-butir instrumentasi setiap konstruk tersebut dapat dikatakan validitasnya cukup baik.

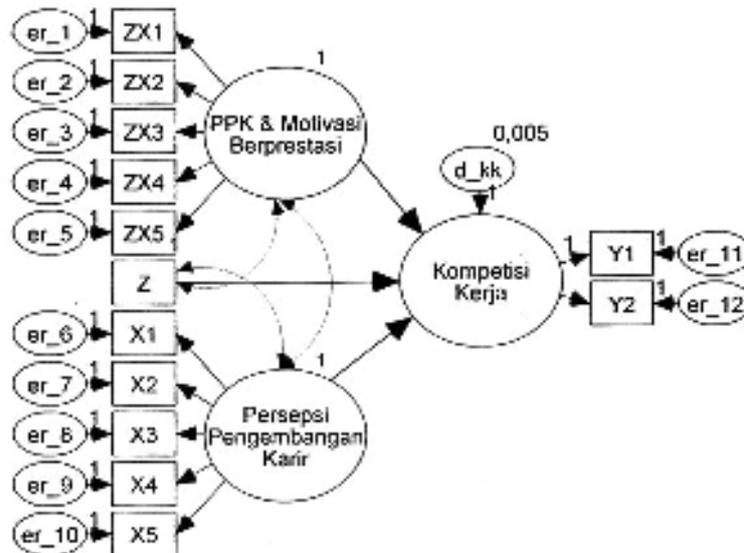
Evaluasi Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai c.r. multivariate berada di luar $\pm 2,58$ itu berarti asumsi normalitas tidak terpenuhi. Fenomena ini tidak menjadi masalah serius seperti dikatakan oleh Bentler dan Chou (1987) bahwa jika teknik estimasi dalam model SEM menggunakan maximum likelihood estimation (MLE) walau distribusi datanya tidak normal masih dapat menghasilkan good estimate, sehingga data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya.

Analisis Model SEM

Hasil estimasi dan fit model *one-step* approach to SEM dengan menggunakan program aplikasi AMOS 4.01 terlihat pada gambar dan tabel *Goodness of Fit* dibawah ini.
Gambar. 4.1

Model Pengukuran & Structural
Persepsi Pengembangan Karir, Motivasi Berprestasi, Kompetisi Kerja
Model Specification: One Step Approach-Base Model



Tabel 1. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Cmin/DF	1,095	$\leq 2,00$	Baik
Probability	0,268	$\geq 0,05$	Baik
RMSEA	0,030	$\leq 0,08$	Baik
GFI	0,912	$\geq 0,90$	Baik
AGFI	0,900	$\geq 0,90$	Baik
TLI	0,984	$\geq 0,95$	Baik
CFI	0,989	$> 0,94$	Baik

Sumber : Data Diolah

Dari hasil evaluasi terhadap mode(one step approach modifikasi ternyata dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta. Dengan demikian model ini adalah model yang terbaik untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel dalam model.

Uji Kausalitas

Dilihat dari angka *determinant of sample covariance matrix* : $9.214.688.739 > 0$ mengindikasikan tidak terjadi multicolinierity atau *singularity* dalam data ini sehingga asumsi terpenuhi. Dengan demikian besaran koefisien regresi masing-masing faktor dapat dipercaya sebagaimana terlihat pada uji kausalitas dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Kausalitas

Uji Hipotesis

Kausalitas

Regression Weights

Faktor	Faktor	Ustd	Std	Prob.
		Estimate	Estimate	
Kompetisi Kerja	Persepsi Pengembangan Karir	0.139	0.364	0.090
Kompetisi Kerja	PPK & Motivasi Berprestasi	0.329	0.864	0.071
Batas Signifikansi				$\leq 0,10$

Dilihat dari tingkat Prob arah hubungan kausal, maka hipotesis yang menyatakan bahwa:

- Faktor persepsi pengembangan karir berpengaruh positif terhadap factor kompetisi kerja, dapat diterima (prob kausalnya $0,090 < 0,10$ (signifikan positif)
- Faktor persepsi pengembangan karir dengan variable moderating motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap factor kompetisi kerja dapat diterima (prob kausalnya ' $0,071 < 0,10$ (signifikan positif)

PEMBAHASAN :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menganalisi pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja, diperoleh hasil bahwa *persepsi pengembangan karir* berpengaruh positif terhadap faktor kompetisi kerja karena nilai probabilitasnya $0,09 < 0,10$.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan, Ginting (2003), bahwa persepsi pengembangan karir yang positif dari karyawan (transparan dan dimungkinkan untuk dicapai oleh dirinya) sedikit banyak menimbulkan dorongan dari

dirinya untuk berprestasi dengan mengungguli orang lain. Sehingga timbul kompetisi yang sehat.

Dalam penelitian ini terlihat dalam table frekuensi pengembangan karir dengan indikator yang paling dominan adalah mengembangkan keahlian maupun ketrampilan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 37 dosen, menunjukkan bahwa seorang dosen yang mengetahui jalur karir yang jelas maka mereka akan selalu berusaha mengembangkan keahlian maupun pekerjaannya. Indikator pengembangan karir yang juga dominan dengan frekuensi sebanyak 37 dengan skor jawaban 6 setuju adalah pekerjaan, pengetahuan, kecakapan yang dilakukan sesuai dengan jenjang jabatan, menunjukkan bahwa tugas dosen sudah sesuai dengan jabatannya, jika mereka selalu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi maka jabatan mereka akan meningkat. Frekuensi jawaban yang berikutnya sebanyak 34 dosen sangat setuju bahwa dalam mengerjakan pekerjaan dapat menunjang pengembangan karir, semakin baik melakukan tugas maka karir dosen akan meningkat. Untuk indikator mencari peluang untuk mempelajari keahlian atau ketrampilan baru dalam pekerjaan dengan frekuensi jawaban sebanyak 33 dengan skor cukup setuju, maka seorang dosen akan berusaha selalu menambah pengetahuannya dengan mengikuti seminar, atau melakukan penelitian-penelitian. Indikator mengembangkan keahlian maupun ketrampilan yang mungkin dibutuhkan untuk posisi karir y.a.d dengan jawaban setuju sebanyak 31 dosen.

Sedangkan hasil penelitian untuk Faktor persepsi pengembangan karir dengan variable moderating motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap factor kompetisi kerja dapat diterima dengan prob kausalnya $0,071 < 0,10$.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Johnson dalam Ginting (2004) orang-orang yang ingin bersaing dan mengungguli orang lain pada dasarnya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Melalui penelitiannya, Mc. Clelland (Gibson, 1996) menemukan adanya hubungan motivasi berprestasi (*need for achievement*) dengan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Jika seseorang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka ia terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaiannya. Kehadiran orang lain akan lebih memacu produktivitasnya. Orang lain dipandang sebagai saingan yang melahirkan perilaku kompetitif dalam pencapaian tujuan yang aktual, yaitu pengembangan aktualisasi. Penelitian tentang motivasi berprestasi ini juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara prestasi dengan keinginan berkompetisi (Johnson, 1981).

Dalam penelitian ini dapat dilihat hasil jawaban responden tentang kompetisi kerja. Jawaban yang paling dominan adalah untuk menerima reward dilakukan dengan mengalahkan pihak lain, dengan jawaban tidak setuju sebanyak 44 responden, dan indikator pekerjaan yang dilakukan hasilnya lebih baik dari orang lain dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden, hal ini menunjukkan untuk berkompetisi maka dosen perlu bersaing dengan nilai yang sehat. Laurent Duperval seorang konsultan karier mengatakan, kompetisi memang bias membawa dampak positif, kompetisi di tempat kerja adalah bagus, asal kompetisi itu sehat. Duperval menilai, kompetisi yang sehat itu dimulai dengan sebuah sistem yang mampu membangun semangat dan atmosfer yang sehat. Salah satunya, dia menyarankan agar menghindari pemberian punishment bagi yang gagal, tetapi hanya memberikan reward bagi yang berhasil.

Dari dua hipotesis yang dikemukakan maka dilihat dari standar estimate yang lebih besar adalah pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja dengan variable moderating motivasi berprestasi. Artinya untuk meningkatkan kompetisi kerja maka seorang dosen harus mempunyai motivasi berprestasi. Sesuai dengan dalam Teori Maslow dimana Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

Kebutuhan fisiologikal (physiological needs), Kebutuhan rasa aman (safety needs), Kebutuhan akan kasih sayang (love needs), Kebutuhan akan harga diri (esteem needs), dan Aktualisasi diri (self actualization). Sedangkan Teori Mc Clelland menyatakan bahwa yang memotifasi seseorang untuk menjadi sukses adalah teori tentang kebutuhan untuk mencapai prestasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini dan berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SEM untuk menguji pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetensi kerja dosen di UPN "Veteran" Jawa Timur maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi pengembangan karir dapat meningkatkan kompetensi kerja . artinya semakin memahami dan semakin transparan jalur karir yang bias dicapai seorang dosen maka akan semakin meningkatkan kompetensi atau persaingan diantara dosen untuk mencapai tujuan.
2. Motivasi berprestasi memoderasi pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetensi kerja artinya seorang dosen yang memahami pengembangan karir dan termotivasi untuk berprestasi maka akan meningkatkan kompetensi kerja.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain UPN "Veteran" Jawa Timur harus melakukan beberapa hal:

1. Jalur karir yang ada harus bisa dicapai oleh dosen, dengan adanya kesempatan yang lebar bagi dosen untuk meningkatkan jabatannya.
2. Untuk meningkatkan kompetensi, maka perlu diciptakan kompetisi yang sehat untuk mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja. (Edisi ke-3)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, J., & Davey, K.M. 1992. Self ratings and Supervisors Ratings of Graduate Employee's Competences during Early Career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 235-250.
- Ambar, A. (2002). *Motivasi Tim Kerja*. www.arnidaambar.com/casegw2.html.
- Baltus, R.K. (1983). *Personal Psychology for Life and Work*. New York: Mc Graw Hill.
- Bernstein, D.A., Roy, E.J., Srull, T.K., Wickens, C.D. (1988). *Psychology*. New York: Houghton. Mifflin Comp.
- Deaux, K., Dane, F.C., Wrightsman, L.S. (1993). *Social Psychology in the 90's*. (6th ed.). California : Cole.
- Dessler, G., 2003; *Human Resource Management*, ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Ferdinand, Agusty, 2004, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*; Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Flippo, L. 1994. *Karir dalam Organisasi (Terjemahan Susanto Budidharjo)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ginting Eka Danta J (2003), Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir Dengan Kompetensi Kerja, Digitized by USU Digital Library
- Gellerman, S.W. 1987. *Motivasi & Produktivitas (Terjemahan S Wandoyo)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo

- Gibson., Ivancevich., Donnely. (1998). *Organizations : Behavior, Structure, Processes.* (9 ed.). Gitosudarmo, L, Chons, M.C. Sudita, LN. (2000). *Perilaku Keorganisasian.* (1st ed.).Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko, T.H. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2).*Yogyakarta. BPFEE. UGM.
- , 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi ke 2, Cetakan ke-10, BP FE UGM, Yogyakarta.
- Hidayat, A. (2002). Manajemen Karir dan Pengembangannya. [www. sumbawa. tripod. com/artimanakarir. html](http://www.sumbawa.tripod.com/artimanakarir.html).
- Kummerouw, J.M. 1991. *New Directions in Careers Planning and the Workplace.* California: Palo Alto.
- Manurung, R. 1989. Rencana Karir untuk Karyawan. *Majalah Manajemen.* 65, 66-71, 6 Agustus 1989.
- Mc. Clelland, D.C. 1987. *The Achieving Society.* New York: The Free Press.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. (1994). *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage.* Illinois : Austen Press.
- Hendropuspito, D. (1989). *Sosiologi Sistematis.* Jakarta: Kanisius.
- Sekaran, Uma (2003), *"Research Methods For Business : A Skill-Building Approach "*, International Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Sudiro A, (2008) Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen *Jurnal Manajemen dan kewirausahN, VOL. 10, NO. 1, MARET:*38-49
- Taylor., Peplau, L.A., Sears, D.O. (2000). *Social Psychology.* (10th ed.). Prentice- Hall, Inc.