

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

*by* Kustini Kustini

---

**Submission date:** 01-Mar-2021 01:22PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1521051132

**File name:** 3.PERSEPSI\_PENGEMBANGAN\_KARIR.docx (123.45K)

**Word count:** 3917

**Character count:** 26956

## 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

1  
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 memotivasi 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 *Propositional 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 yang berpendapat bahwa karier seseorang adalah sekedar "nasib" (Handoko, 2001). Selanjutnya yang wajib memikul tanggung jawab karier adalah individu, menghargai minat ketrampilan dan nilai, mencari informasi dan sumber karier dan secara umum mengambil langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memastikan karier yang membahagiakan dan memenuhi harapan. Juga akan mendorong individu agar disiplin dalam kerja. Pengembangan karier yang jelas dan mantap diharapkan individu termotivasi untuk memajukan organisasi 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.

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

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

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

Flippo (1994) berpendapat karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karir di perusahaan cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dari hal di atas disimpulkan jika perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir, maka timbul dari diri karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan berprestasi ditempat kerja. Sehingga ada kompetisi dengan teman sekerja.

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 memberi kesempatan berkarir, maka timbul dari diri individu untuk meningkatkan karir dengan cara berprestasi ditempat kerja, dan berkompetisi sesama rekan kerja (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

### 1 Pengertian Karir

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (1994) karir dipandang melalui beberapa cara : (1) Rangkaian posisi dalam pekerjaan, contoh di Fakultas ada posisi Asisten, Dosen dan Profesor (2) Konteks gerakan / mobilitas di organisasi, contoh seorang insinyur mulai karir sebagai staff teknik. Sejalan meningkatnya keahlian, pengalaman dan *Performance*, maka ia ditempatkan sebagai insinyur teknik senior. (3) Karakteristik pekerja, dimana tiap karir memiliki perbedaan pekerjaan, posisi dan pengalaman. Menurut Hidayat

(2002) karir dipandang dari perspektif berbeda. Tinjauan umum karir dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki seseorang dalam hidupnya. Ini merupakan karir obyektif. Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari 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.<sup>1</sup>

Cascio (Dalam Ginting, 2003) bahwa suatu karir meliputi rangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan yang dialami individu selama kehidupan kerjanya. Dinamika karir tidak selalu bergerak vertical tapi juga horizontal. Rotasi pekerjaan menyediakan tantangan kerja berbeda, lebih besar dan memberikan kesempatan pengembangan diri yang lebih besar pula. Berdasar uraian teoritik diatas disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian posisi, jabatan atau pekerjaan yang dipegang karyawan selama bekerja meliputi gerakan/mobilitas di organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Jaffe & Scott (Kummerouw, 1991), mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan pribadi dan gerakan strategis 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 terus menerus. Dalam proses pengembangan karir perusahaan memberikan kesempatan terbesar-besarnya pada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi karyawan dan memberi kesempatan berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan. Di lain pihak, karyawan dituntut memiliki tanggung jawab membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada perusahaan. Noe dkk (1994), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu proses dimana karyawan mengalami kemajuan yang dijalannya melalui tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas berbeda dan semakin berkembang. Karyawan mendapatkan tanggung jawab, wewenang dan jenis tugas semakin besar. Ini akan mengarahkan karyawan lebih dapat mengaktualisasikan diri. Manurung (1989) mengemukakan pada hakekatnya pengembangan karir merupakan suatu keadaan tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju arah positif (sesuai kehendak) dan perubahan.

### **Kompetisi Kerja**

Bernstein, Rjkoy, Snull, & Wickens (1988) mengatakan bahwa kompetisi terjadi ketika individu berusaha mencapai tujuan untuk diri mereka sendiri dengan cara mengalahkan yang lain. Menurut Hendro Puspito (1989) persaingan/kompetisi adalah proses social, beberapa orang/kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara lebih cepat dan mutu lebih tinggi.<sup>1</sup>

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

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keinginan melakukan kompetisi dalam kerja dipengaruhi beberapa factor bersifat eksternal dan internal. Jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, promosi karir dan keinginan meningkatkan status social ekonomi sangat berpengaruh untuk kompetisi.

#### 4 **Motivasi Berprestasi**

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

Sementara Mc Clelland (1987) memperkenalkan teori motivasi berprestasi (achievement motivation) yang dasar teorinya menggunakan teori kebutuhan Malsow. Teori ini bertujuan tentang tidak adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan tetapi pada bagaimana dan tujuan apa seseorang menjadi termotivasi. Mc Clelland mengemukakan apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, kebutuhan itu memotivasi untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Ia mencoba mengkristalisasinya menjadi 3 kebutuhan : Need for Power, Need for Affiliation, Need for Achievement.

Motivasi berprestasi merupakan keinginan/dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerja agar meraih sesuatu positif dalam karir, dihargai pihak perusahaan karena dinilai telah memberikan kemampuan demi kemajuan perusahaan. Motivasi berprestasi menjadi semacam kekuatan pendorong pada diri seseorang untuk mencapai keberhasilan/kesuksesan. Implikasi dari beberapa pengertian diatas, menyimpulkan bahwa penguraian motivasi berprestasi didasarkan atas dua hal, Tendensi untuk sukses atau menghindari kegagalan.

Dari prosesnya, maka motivasi mempunyai proses sebagai berikut : Seseorang mempunyai keinginan mencapai sesuatu yang lebih tinggi dibanding keadaannya sekarang. Ini akan mendorong dirinya mencapai apa yang diinginkan. Inilah disebut "Termotivasi". adapun yang mendorongnya disebut "Motivator". Motivator dapat berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Motivasi dari dalam adalah dorongan dari diri sendiri, sedang dari luar adalah dorongan orang lain./lingkungan. misal keluarga, kerabat, sahabat, atasan dll.

Sebagai kesimpulan, motivasi berprestasi adalah keinginan kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasar perhitungan rasional.

#### **Pengembangan Hipotesis**

##### **Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kompetisi Kerja.**

Menurut Ambar (2002) dengan menciptakan iklim kompetisi yang kondusif antara para karyawan akan mengakibatkan prestasi kerja yang cenderung meningkat. Misal dengan pemberian bonus atau transparansi jenjang karir promosi. Dimana bila ada beberapa karyawan yang secara bersama-sama berambisi mendapat bonus/kenaikan pangkat, maka persaingan untuk hal itu akan menimbulkan motivasi. Penelitian Tolman (Rampandayo & Husnan, 1992) menunjukkan kompetisi yang timbul karena adanya pengharapan (Expectancy) dari apa yang dipercaya akan diperolehnya jika ia menunjukkan perilaku tertentu. Selain 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 di manifestasikan oleh pihak perusahaan dengan memberikan rangsangan/motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Rangsangan ini diwujudkan dalam bentuk hadiah promosi karir. (Rampandayo & Husnan, 1992). Seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan hidup. Seperti dinyatakan Strauss (Ginting, 1999) bahwa dalam bekerja, individu memperoleh kepuasan yang berwujud kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan fisik dan rasa aman serta kebutuhan social dan kebutuhan ego. Seseorang bekerja pasti memiliki tujuan / harapan yang berusaha untuk dipenuhi dan cara pencapaiannya hanya melalui peningkatan performansi maksimal.

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

Dalam pengembangan karir, karyawan mengharapkan ada kesempatan memperoleh pengalaman kerja yang maksimal, seperti peningkatan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang akan memperoleh arah dan kemajuan karir mereka dalam hirarki perusahaan. Bentuk dan jenis pekerjaan yang spesifik mendorong orang mencapai penyelesaian sempurna dan lebih baik dibanding orang lain. (London & Sturm 1982, Mihal & Graumenz 1984, dalam Arnold & Davey, 1992). Penelitian Mc Eney & Mc Eney (Arnold & Davey, 1992) bahwa keinginan sukses dalam karir mendorong untuk mencari jalan untuk berkembang melalui pelatihan serta lebih suka memilih tugas penuh tantangan (Hellman, Rivero & Brett, dalam Arnold & Davey, 1992)

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

3 Hubungan Persepsi Pengembangan karir, motivasi berprestasi terhadap kompetisi kerja. Untuk meningkatkan keinginan kompetisi, factor motivasi dan pembelajaran yang diberikan organisasi sangat menentukan. Ini berarti manajemen memperhatikan aspek suasana kerja dan umpan balik yang memungkinkan karyawan mampu meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan tugas memuaskan. (Gibson dkk 1998). Ingin berkompetisi tumbuh melalui dorongan motivasi berprestasi pada karyawan. Menurut Mc Clelland (1987), jika memiliki motivasi berprestasi maka akan mengungguli orang lain, berprestasi sesuai standard dan berjuang untuk sukses. Mereka mempunyai hasrat melakukan sesuatu dengan lebih baik/efisien dari sebelumnya.

Dari uraian diatas diperoleh kerangka pemahaman bahwa adanya jenjang karir melahirkan tantangan di masing-masing individu, untuk menetalikan strategi pencapaian. Kesamaan tujuan (mengembangkan karir) tergantung seberapa besar motivasi berprestasi pada setiap individu yang akhirnya menimbulkan kompetisi 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. 1

Pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan pribadi dan gerakan strategis mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. 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 keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerja agar meraih sesuatu positif dalam karir. Indikator dari Motivasi Berprestasi: Pekerjaan dilakukan dengan bekerja keras untuk meraih sukses Variabel Tergantung (Y) : Kompetisi Kerja

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

Indikator Kompetisi 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 penelitian 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  $\chi^2$  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  $\geq 0,5$ . Pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap construct diatas menunjukkan hasil cukup baik dimana koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh seluruhnya belum memenuhi rules of thumb yang disyaratkan yaitu  $> 0,7$

##### **Evaluasi Validitas**

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

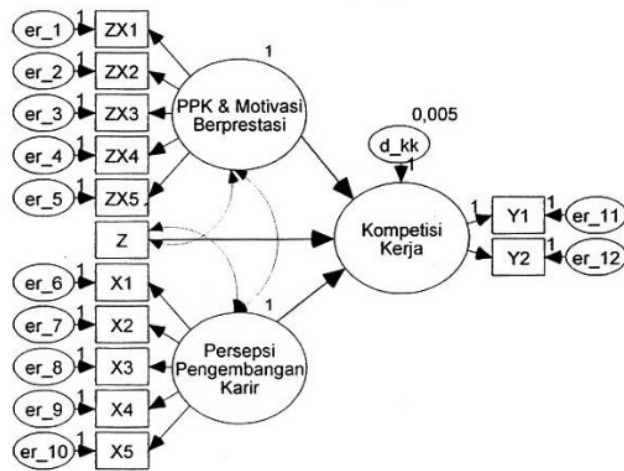
##### **Evaluasi Normalitas**

Hasil uji menunjukkan nilai  $c_r$  multivariate berada diluar  $\pm 2,58$ , berarti asumsi normalitas tidak terpenuhi. Ini tidak menjadi masalah serius seperti dikatakan Bentler dan Chou (1987), bahwa jika teknik estimasi dalam model SEM menggunakan maksimum likelihood estimation (MLE), walau distribusi data tidak normal masih dapat menghasilkan good estimate, sehingga data layak untuk digunakan selanjutnya.

### Analisis Model SEM

Hasil estimasi dan fit model one stop approach to SEM menggunakan program aplikasi AMOS 4.01, terlihat pada gambar/table 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	≤ 2,00	Baik
Probability	0,268	≥ 0,05	Baik
RMSEA	0,030	≤ 0,08	Baik
GFI	0,912	≥ 0,90	Baik
AGFI	0,900	≥ 0,90	Baik
TLI	0,984	≥ 0,95	Baik
CFI	0,989	> 0,94	Baik

Sumber : Data Diolah

Hasil evaluasi mode one step approach modifikasi ternyata semua kriteria goodness of fit yang digunakan menunjukkan hasil evaluasi model yang baik,berarti model sesuai



data. Artinya model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi teori telah sepenuhnya didukung fakta. Dengan demikian model ini adalah model terbaik untuk menjelaskan keterkaitan antar variable 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 factor 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				$\leq 0,10$

2 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 menganalisis 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 dicapai oleh dirinya) sedikit banyak menimbulkan dorongan dari dirinya untuk berprestasi mengungguli yang lain. Sehingga timbul kompetisi 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 penelitian, Mc.Clelland (Gibson,1996) menemukan ada hubungan motivasi berprestasi (*need for achievement*) dengan keinginan mencapai tujuan. Jika seseorang memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka ia terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaiannya. Kehadiran orang lain lebih memacu produktivitasnya. Orang lain dipandang sebagai saingan yang melahirkan perilaku kompetitif mencapai tujuan yang aktualisasi, yaitu pengembangan aktualisasi. Penelitian motivasi berprestasi menunjukkan ada hubungan 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 yang lain. 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 *stdr 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 Teori Maslow yang dikembangkan Abraham H Maslow yang intinya berkisar pada pendapat bahwa 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 memotivasi seseorang untuk menjadi sukses adalah teori tentang kebutuhan mencapai prestasi.

### KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Persepsi pengembangan karir dapat meningkatkan kompetisi kerja . artinya semakin memahami dan semakin transparan jalur karir yang bias dicapai seorang dosen maka akan semakin meningkatkan kompetisi atau persaingan diantara dosen untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi berprestasi memoderasi pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap kompetisi kerja artinya seorang dosen yang memahami pengembangan karir dan termotivasi untuk berprestasi maka akan meningkatkan kompetisi 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 kompetisi, 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](http://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*. (6<sup>th</sup> 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 Budidharmo)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ginting Eka Danta J (2003), Hubungan Presepsi Terhadap Program Pengembangan Karir Dengan Kompetisi 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 : BPFE.
- Handoko, T.H. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta. BPFE. 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 Sistemik*. 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 kewirausahaan*, VOL. 10, NO. 1, MARET: 38-49
- Taylor., Peplau, L.A., Sears, D.O. (2000). *Social Psychology*. (10th ed.). Prentice- Hall Inc.

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

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[pt.scribd.com](https://pt.scribd.com)

Internet Source

13%

2

[id.123dok.com](https://id.123dok.com)

Internet Source

4%

3

[library.usu.ac.id](https://library.usu.ac.id)

Internet Source

4%

4

[yonokomputer.com](https://yonokomputer.com)

Internet Source

4%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



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

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---