



Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Muhammad Nurdin¹, Asnawi²

Manajemen STIMI Banjarmasin

E-mail: nurdin@stimi-bjm.ac.id¹, asnawi1168@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja adalah cerminan kemampuan instansi dalam mengelola dan menata pegawai. Selain itu yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang telah dikerjakan dan dinilai dengan membandingkan dengan acuan pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis adanya pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. Pendekatan eksplanatif dengan teknik survei dipergunakan dalam penelitian ini sebagai upaya menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karir yang tercermin oleh Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua pegawai atau karyawan yang berarti bahwa dengan adanya peluang bagi setiap pegawai untuk mengembangkan karir maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin pada tanggung jawab yang tinggi dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai semakin baik.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is a reflection of the agency's ability to manage and organize employees. Besides, what is meant by performance is the result of work that has been done and assessed by comparing it with the work reference itself. In other words, performance is the achievement of a person's work in carrying out tasks based on skills, effort, and opportunity. The purpose of this study was to analyze the existence of career development on employee performance. This research was conducted at the Indonesian College of Management Sciences (STIMI) Banjarmasin. An explanative approach with survey techniques is used in this study as an attempt to explain the causal relationship between career development variables and employee performance. The result of this research is career development which is reflected by opportunities to increase open abilities for all employees or employees which means that with the opportunity for each employee to develop a career, it will be able to improve employee performance which is reflected in the high responsibility that employees have in completing work. so that employee performance is getting better.

Keywords: Career Development, Employee Performance.



PENDAHULUAN

Kinerja memiliki makna yang begitu besar atas keberadaan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja sebagai perlambangan bentuk pemertahanan atas persaingan yang luas. Menurut Jatamika dan Andarwati (2017) kinerja adalah cerminan kemampuan instansi dalam mengelola dan menata pegawai. Sedangkan menurut Jatamika dan Andarwati (2018) yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang telah dikerjakan dan dinilai dengan membandingkan dengan acuan pekerjaan itu sendiri. Dipertegas oleh Elfahmi dan jatmika (2017) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik harus memiliki keunggulan tersendiri yaitu tenaga yang terampil yang didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan pendapatnya pada tahun 2006, di mana menyatakan definisi dari kinerja atau prestasi adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan beban tanggung jawab yang dipercayakan kepada dirinya. Adanya kesediaan dan keterampilan saja tidak membuat seseorang menjadi cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa adanya tingkat pemahaman yang jelas atas segala yang hendak dikerjakan dan bagaimana proses mengerjakannya, pendapat ini disampaikan oleh Hersey dan Blanchard pada tahun 1993.

Ada pula oleh Donelly, Gibson dan Ivancevich pada tahun 1994 yang mengartikan kinerja dengan merujuk pada tingkat hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta adanya kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat berhasil dicapai dengan hasil yang baik. Selanjutnya ada yang mengartikan kinerja merupakan bentuk kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam pelaksanaan tugas, bisa dilakukan oleh individu, kelompok ataupun perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn pada tahun 1991. Adapun menurut Robbins pada tahun 1996 menyatakan kinerja adalah fungsi interaksi dari kemampuan atau $Ability=A$, motivasi atau $motivation=M$ dan kesempatan atau $Opportunity=O$ yang dirumuskan sebagai berikut yaitu $Kinerja = f(A \times M \times O)$; yang mana artinya adalah bahwa kinerja sebagai fungsi dari hubungan kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sehingga kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas berdasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja sangat penting diteliti karena kinerja adalah suatu hasil atau produk dari proses panjang dari pengelolaan organisasi atau perusahaan. Melalui adanya kinerja dapat terlihat bahwa perusahaan atau organisasi masih hidup tidaknya, dapat terlihat kemajuan dan kemampuannya dalam bersaing dengan kompetitornya.

Adapun oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coultler pada tahun 2010 di halaman 270 menyebutkan bahwa rekrutmen sebagai proses menempatkan, identifikasi dan penarikan para pelamar kerja yang sesuai dengan kompetensi. Dapat diartikan bahwa kegiatan rekrutmen tidak sebentar proses pelaksanaannya. Melalui beberapa tahapan tertentu yang harus dilalui. Kebanyakan perusahaan atau organisasi yang berpengalaman dan sudah besar memiliki program rekrutmen yang bagus dan ketat dalam menyaring para calon karyawannya, hal ini untuk menjaga keutuhan



perusahaan atau organisasi itu sendiri. Berdasarkan permasalahan di atas dapat penulis menyimpulkan bahwa tujuan penelitian ini untuk menganalisis adanya pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

Variabel pengembangan karier

Sumitro di tahun 2001 pada halaman 272, berpendapat bahwa adanya pengalaman yang biasanya dilihat dari profil biografi seseorang, dapat dimanfaatkan untuk melihat apa saja keterampilan yang dimiliki, dan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kewirausahaan, pengembangan atas nilai kewirausahaan, serta mendorong untuk mencetuskan ide-ide kewirausahaan.

Variabel Kinerja

Oleh Wirawan di tahun 2009, menyatakan kinerja merupakan berasal dari singkatan *kinetika energi kerja*, dan padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan sudah diserap dalam Bahasa Indonesia menjadi kata *performa*.

METODE

Rancangan Penelitian

Pendekatan eksplanatif dengan teknik survei dipergunakan dalam penelitian ini sebagai upaya menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

Lokasi Penelitian

Bertempat di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin,

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata	Total
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	-	-	1	3,3	2	6,7	22	73,3	5	16,7	4,03	4,23
X2	-	-	-	-	2	6,7	21	70	7	23,3	4,17	
X3	-	-	-	-	-	-	18	60	12	40	4,4	
X4	-	-	-	-	3	10	20	66,7	7	23,3	4,13	
X5	-	-	-	-	1	3,3	15	50	14	46,7	4,43	



Keterangan:

- X1 : Pertimbangan prestasi kerja dalam pengembangan karir pegawai atau karyawan
- X2 : Kesempatan dalam mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan atau pegawai
- X3 : Adanya kerjasama dan didukung jaringan kerja yang baik dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih baik
- X4 : Rasa setia terhadap organisasi turut menjadi tolak ukur pengembangan karir pegawai
- X5 : Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua pegawai atau karyawan

Berdasarkan tabel tersebut ditunjukkan distribusi frekuensi penilaian responden mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa prestasi kerja dipertimbangan dalam pengembangan karir karyawan, bahwa ternyata responden yang setuju adalah 73,3%, responden yang sangat setuju sejumlah 16,7%, kemudian responden yang netral adalah 6,7% dan responden yang tidak setuju sisanya yaitu 3,3%. Disimpulkan berdasarkan data bahwa umumnya rata-rata responden (4,03) cenderung setuju dalam pengembangan karir karyawan kalau prestasi kerja menjadi pertimbangan.

Distribusi frekuensi penilaian responden mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa kesempatan dalam pengembangan karir secara luas terbuka untuk semua karyawan atau pegawai, diperoleh data responden yang setuju berjumlah 70%, kemudian responden yang sangat setuju berjumlah 23,3%, dan responden yang menyatakan netral berjumlah 6,7%. Berdasarkan data, disimpulkan bahwa umumnya rata-rata responden (4,17) cenderung setuju bahwa adanya kesempatan bagi semua karyawan atau pegawai dalam mengembangkan karir secara terbuka.

Distribusi frekuensi penilaian responden mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa di mana melalui kerjasamaan didukung jaringan kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih baik dalam penyelesaiannya, didapatkan responden yang setuju dari data sebanyak 60% dan yang sangat setuju berjumlah 40% responden. Dapat disimpulkan dari data bahwa secara umum rata-rata responden (4,4) menyatakan setuju jika adanya kerjasama dan didukung jaringan kerja yang sama-sama baik akan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik pula.

Distribusi frekuensi penilaian responden mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa dalam pengembangan karir karyawan di mana kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur, diperoleh data responden yang setuju yaitu sebesar 66,7%, responden yang sangat setuju sejumlah 23,3%, dan responden lainnya menyatakan netral sejumlah 10%. Disimpulkan dari data yang didapat bahwa umumnya rata-rata responden (4,13) cenderung untuk setuju jika dalam pengembangan karir karyawan di mana rasa setia terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur.



Distribusi frekuensi penilaian responden mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa di mana peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka untuk semua karyawan, dari data sebanyak 50% responden setuju, kemudian responden yang sangat setuju ada 46,7%, dan responden yang netral sejumlah 3,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum rata-rata responden (4,43) cenderung setuju jika peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka untuk semua karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator pengembangan karir tersebut, data hasil jawaban responden menyatakan bahwa responden cenderung setuju (4,23) atas pernyataan-pernyataan pada pengembangan karir yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

Penelitian lainnya yang sejalan dengan menggunakan variabel pengembangan karier oleh Eka Rulianti Putri pada tahun 2018, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang mana hasil penelitiannya ditampilkan dalam laporan penelitiannya, telah menunjukkan bahwa pengembangan karier sebagai variable yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata	Total
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	-	-	-	-	8	26,7	22	73,3	-	-	3,73	3,84
Y2	-	-	-	-	5	16,7	16	53,3	9	30	4,13	
Y3	-	-	-	-	3	10	22	73,3	5	16,7	4,07	
Y4	-	-	2	6,7	10	33,3	18	60	-	-	3,53	
Y5	-	-	1	3,3	7	23,3	21	70	1	3,3	3,73	

Keterangan:

- Y1 : Kualitas kerja sesuai dengan hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan
- Y2 : Tanggung jawab yang tinggi dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Y3 : Kerjasama antar sesama karyawan terhadap rekan kerja karyawan sudah memadai
- Y4 : Kedisiplinan karyawan dinilai telah baik
- Y5 : Karyawan sudah baik dalam pengetahuan dan keterampilan

Berdasarkan tabel diketahui distribusi frekuensi penilaian responden mengenai kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa di mana hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja, dari data sebanyak 73,3% responden setuju dan 26,7% responden netral. Disimpulkan dari data yang didapat bahwa umumnya responden (3,73) cenderung setuju jika kualitas kerja sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan.



Distribusi frekuensi dari penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada STIMI Banjarmasin bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi, didapati data responden yang setuju sejumlah 53,3%, kemudian responden yang sangat setuju yaitu 30% dan responden yang netral sebanyak 16,7%. Disimpulkan bahwa umumnya didapati rata-rata responden (4,13) cenderung untuk setuju kalau dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Distribusi frekuensi penilaian responden mengenai kinerja karyawan STIMI Banjarmasin bahwa di mana kerjasama dengan rekan kerja sesama karyawan yang terjadi di antara karyawan telah memadai, diperoleh responden yang setuju yaitu sejumlah 73,3%, kemudian responden yang sangat setuju ada berjumlah 16,7% dan responden netral sejumlah 10%. Disimpulkan dari data didapati bahwa umumnya rata-rata responden (4,07) cenderung setuju jika telah memadainya kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan.

Distribusi frekuensi penilaian dari para responden mengenai kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa di mana kedisiplinan karyawan telah baik, dari data sebanyak 60% responden setuju, 33,3% responden netral dan 6,7% responden menyatakan untuk tidak setuju. Disimpulkan dari data bahwa umumnya rata-rata responden (3,53) cenderung setuju jika kedisiplinan karyawan telah baik.

Distribusi frekuensi penilaian responden mengenai kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin bahwa di mana pengetahuan dan keterampilan karyawan yang sudah baik, dari data sebanyak 70% responden setuju, 3,3% responden berpendapat sangat setuju, 23,3% responden netral, dan 3,3% responden menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan dari perolehan data bahwa secara umum dari rata-rata responden (3,73) cenderung setuju jika pengetahuan dan keterampilan karyawan yang sudah baik.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan tersebut, data hasil jawaban responden menyatakan bahwa responden cenderung setuju (3,84) atas pernyataan-pernyataan pada kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

Sebagai pembandingan ada penelitian lainnya yang menggunakan variabel kinerja untuk diteliti, yaitu oleh Geraldino A. Savd, Frans Gana, & Petrus Kase pada tahun 2016, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dan hasil penelitiannya ditampilkan pada jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik Vol. 29, No. 2, menunjukkan bahwa pentingnya berbagai aspek maupun variabel dalam menunjang kinerja pegawai yang baik. Adapula penelitian oleh Ayunistia Zahra dan Suparwati, Prodi Ilmu Administrasi Bisnis –UPNV Jawa Timur yang telah dipublikasikan pada Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2, Edisi Oktober 2015. Mereka mendapatkan hasil yang mana pelatihan, kemampuan, dan hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin yaitu: pengembangan karir yang tercermin oleh Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua pegawai atau karyawan yang berarti bahwa dengan adanya peluang bagi setiap pegawai untuk mengembangkan karir maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin pada tanggung jawab yang tinggi dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai semakin baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia : Bandung
- Cut Zurnali. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Penerbit Unpad Press: Bandung
- Elfahmi Hadi Suryono dan Jatmika Dodik, 2017. Pengaruh Inovasi Terhadap Ukm Naik Kelas Melalui Daya Saing Produk (Studi Indo Burger) *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF) E - ISSN 2597-4696*. Vol 1 No 1 Tahun 2017
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. CV. Alfabeta : Bandung
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Handoko, T.H.1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2*. Yogyakarta: PBF (Universitas Gadjah Mada).
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* Cetakan ketiga. PT Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Jatmika Dodik dan Andarwati Mardiana 2017, Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai kementerian Agama di Jombang. *Seminar Nasional Sistem Informasi*. FTI Unmer Malang.
- Jatmika Dodik dan Andarwati Mardiana 2018, Pengaruh kinerja keuangan yang diukur dengan rasio rentabilitas terhadap dividend payout rasio. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 4 (01), 2018, 41-50
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Aditama : Bandung
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Penerbit Erlangga : Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manuis untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Persfektif Partnership dan Kolektivitas*. PT. Suka Buku: Jakarta



- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi : Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Saydam, Gouzali, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)* Cetakan kedua. Djambatan: Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga belas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Susilo, Willy. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia (Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi / Perusahaan*. PT. Vorqistatama Binamega.