

KEBUTUHAN BERPRESTASI DAN KOMPETENSI: PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA SDM

Tulus Gangsaringsih

Widodo

Nurhidayati

Fakultas Ekonomi Unissula Semarang Indonesia

tgangsaringsih@std.unissula.ac.id

widodo@unissula.ac.id

nurhidayati@unissula.ac.id

Abstract

This article aims to analyze the antecedents and consequences of career development. Respondents of this study were 120 contractor employees with analytical techniques using path analysis. The findings of this study indicate that career development, need for achievement, and competence have a significant effect on improving employee performance. The need for achievement and competence has also been shown to have a significant effect on career development. The results of this study are expected to be a reference for policymakers in improving the performance of human resources.

Keywords: *need for achievement, competency, career development, HR performance*

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis anteseden dan konsekuensi pengembangan karir. Responden penelitian ini adalah karyawan kontraktor yang berjumlah 120 orang dengan teknik analisis menggunakan analisis jalur. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, kebutuhan berprestasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kebutuhan berprestasi dan kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi para pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Keywords: *kebutuhan berprestasi, competency, pengembangan karir, kinerja SDM*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan mendasar pada sendi-sendi kehidupan kerja manusia. Perubahan tersebut berdampak individu dan kelompok masyarakat untuk meningkatkan kinerja. Secara historis, masalah sumber daya manusia

dapat dilihat dari perkembangannya dari masa lalu organisasi. Masalah sumber daya manusia pada umumnya terkait erat dengan interaksi individu atau organisasi dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian interpretasi tentang kinerja berhubungan dengan individu itu sendiri dan lingkungan/masyarakat di mana

organisasi itu berada (Siagian, 2008).

Pengukuran kinerja sumber daya manusia suatu lembaga (perusahaan) sangat penting bagi para pemimpin sebagai manajer puncak, guna mengevaluasi dan merencanakan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan untuk memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Manajer dalam menjalankan tugas sehari-hari akan menggunakan orang lain dalam operasional organisasi, dengan demikian manajer penting mengukur kinerja pegawai bawahannya tersebut. Kinerja sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan menarik dikaji karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu organisasi menginginkan agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik, bekerja sesuai dengan kemampuannya dan bekerja mencapai hasil kerja yang baik. Hal ini penting untuk disadari karena tanpa kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka pencapaian tujuan organisasi akan sulit. Ukuran pekerjaan seorang sumber daya manusia sesuai dengan kriteria kualitas dan kuantitas, maka akan menghasilkan hasil yang baik.

Sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, yang semuanya dapat dibawa ke dunia kerja. Sumber daya manusia tidak seperti uang, mesin, atau bahan, yang semuanya bersifat positif dan dapat dikendalikan sepenuhnya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Akibatnya, keberhasilan suatu organisasi dibantu oleh gaji dan kemungkinan pengembangan profesional yang diberikan kepada para anggotanya. Keberhasilan tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi juga pada orang-orang yang menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan ditingkatkan dengan kemampuan untuk memberikan hasil kerja berkualitas tinggi yang memenuhi kebutuhan bisnis secara keseluruhan.

Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain kebutuhan akan prestasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Kebutuhan berprestasi diprediksi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian (2008), dorongan untuk mencapai sesuatu yang sulit, memenuhi kriteria prestasi yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, dan melebihi yang lain dikenal sebagai kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan dimana seseorang ingin dilihat sebagai orang yang sukses dalam hidupnya. Hasil penelitian Sagara, dkk (2020) menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, tetapi hasil penelitian Hidayat dan Ivan (2016) menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan karir. Marwansyah (2012) pengembangan karir merupakan kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Fubrin (dalam Mangkunegara, 2009) pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karirnya dalam organisasi sehingga baik organisasi maupun karyawan dapat berkembang secara maksimal. Ambar (2003) menjelaskan bahwa manfaat pengembangan karir antara lain 1) mengembangkan kinerja pegawai, 2) meminimalkan terjadinya pegawai yang meminta berhenti bekerja secara mendadak dengan meningkatkan loyalitas, 3) memberikan motivasi pegawai, 4) mengurangi subjektivitas dalam promosi, dan 5) memberikan kepastian karir di masa depan, 6) memperoleh personel yang kompeten dan terampil untuk mendukung organisasi. Berdasarkan gap penelitian dan fenomena di atas, tujuan penelitian ini adalah menganalisis anteseden

dan konsekuensi pengembangan karir karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja SDM

Kinerja sumber daya manusia diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan tolok ukur yang ditentukan (Dessler, 2000). Akibatnya, kinerja berfokus pada hasil usahanya. Kinerja sumber daya manusia, menurut Siagian (2008), adalah perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditentukan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah konsekuensi dari usaha seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Beberapa elemen mempengaruhi kinerja, antara lain kemandirian keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan sekitar, yang meliputi personel, sumber daya, kejelasan kerja, dan umpan balik. Wirawan (2009) Hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat-sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan tiga kategori aspek kinerja. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah pengertian umum yang mengacu pada organisasi, bagian dari organisasi, dan bagian dari efektivitas operasional pekerjaan yang diukur dengan standar dan kriteria yang ditentukan.

Sementara itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins (2003) antara lain:

1. Kemampuan (kecerdasan dan kepemimpinan): Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan dan kepemimpinan sesuai dengan bidang pekerjaannya, ia akan bekerja secara efektif dan memberikan hasil yang berkualitas tinggi.
2. Kompensasi (insentif, pendapatan), lingkungan kerja yang memotivasi, kesempatan, dan pemenuhan adalah

contoh motivasi. Jika seseorang puas dengan kompensasi perusahaan dan peluang karir, dia akan bekerja dengan senang hati dan penuh semangat. Jika remunerasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya. Ini juga menjelaskan bahwa indikator kinerja pekerjaan terdiri dari tiga elemen: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir, menurut Marwansyah (2012) adalah kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mengaktualisasikan strategi karir pribadinya. Fubrin (dalam Mangkunegara, 2001) mengemukakan pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karir mereka dalam organisasi sehingga baik organisasi maupun karyawan dapat berkembang secara maksimal. Danang Sunyoto (2002) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sedangkan Samsudin (2009) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada suatu jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi yang bersangkutan.

Terdapat beberapa tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (dalam Mangkunegara, 2001) antara lain sebagai berikut: Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan, Menunjukkan hubungan antara kesejahteraan karyawan, Membantu karyawan untuk menyadari potensi kemampuannya, Membantu

mempererat hubungan antara karyawan dengan perusahaan, Membuktikan adanya tanggung jawab sosial dalam masyarakat dan Membantu pelaksanaan program perusahaan. Sementara menurut Handoko (2001) mengemukakan 3 tujuan pengembangan karir pegawai, pertama untuk menjamin dan menjelaskan pegawai yang belum dipromosikan, dimana mereka masih berharga dan akan dipromosikan di masa yang akan datang. Kedua, untuk menjelaskan alasan mengapa beberapa karyawan tidak memilih, dan ketiga untuk menunjukkan berbagai bentuk kegiatan pengembangan karir yang akan dilakukan.

Menurut Ambar (2003) manfaat pengembangan karir antara lain: Untuk mengembangkan kinerja pegawai, Meminimalkan terjadinya pegawai yang meminta berhenti bekerja secara mendadak dengan meningkatkan loyalitas, Memberikan motivasi pegawai, Untuk mengurangi subjektivitas dalam promosi, Memberikan kepastian karir di masa depan, Mendapatkan personel yang kompeten dan terampil untuk mendukung organisasi. Pengembangan karir SDM memiliki dampak kepada keinginan bekerja lebih baik. Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja SDM.

Kebutuhan Berprestasi

Menurut Siagian (2008:50) dorongan untuk mencapai sesuatu yang sulit, memenuhi kriteria prestasi yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, dan melebihi yang lain dikenal sebagai kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, sering juga disebut kebutuhan berprestasi, merupakan kebutuhan dimana seseorang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya.

Siagian (2008) menjelaskan bahwa kebutuhan berprestasi adalah ambisi untuk

mencapai sesuatu yang sulit, memenuhi standar prestasi yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, dan melebihi yang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan berprestasi seseorang dari sisi personality dan latar belakang, antara lain (Fernald dan Fernald, 1999):

1. Keluarga dan budaya; Kebutuhan berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman. McClelland (Schutz & Schutz, 1994) menyatakan bahwa cara orang tua membesarkan anak berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi anak. Kebudayaan dalam suatu negara seperti hikayat atau cerita seringkali memuat tema prestasi yang dapat meningkatkan moral masyarakatnya.
2. Konsep diri; Konsep diri adalah bagaimana seseorang berpikir tentang dirinya sendiri. Jika individu yakin bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu, maka individu tersebut akan termotivasi untuk melakukannya sehingga mempengaruhi perilaku.
3. Jenis Kelamin; Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan kejantanan, sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal, apalagi jika wanita tersebut berada di antara kaum pria. Banyak wanita dengan kebutuhan berprestasi tinggi tidak menampilkan karakteristik perilaku pria (Morgan, 1986)
4. Pengakuan dan pencapaian; Individu akan lebih membutuhkan prestasi untuk bekerja lebih keras jika merasa diperhatikan atau diperhatikan oleh orang lain. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan bekerja keras untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Sementara itu indikator kebutuhan berprestasi meliputi empat hal, yaitu: 1) menyukai tantangan, 2) memiliki standar keunggulan untuk mengukur keberhasilan, 3) memiliki tujuan jangka panjang, 4) memiliki keinginan yang tinggi untuk sukses (Siagian, 2008). Salah satu potensi yang

dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja dalam suatu organisasi adalah kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk berprestasi, yaitu keinginan yang kuat atau kebutuhan untuk mempertahankan penerimaan penghargaan, pengakuan, reputasi dan karena itu termotivasi untuk bertindak lebih dalam dalam mencapai karir (Chong & Khudzir, 2018). Hasil penelitian Sagara, et.al (2020) menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 2: Kebutuhan berprestasi SDM berpengaruh terhadap pengembangan karir SDM.

Hipotesis 3: Kebutuhan berprestasi SDM berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang dipersyaratkan (Wibowo, 2007). Fokus pada kinerja individu dipertimbangkan apakah mereka memiliki kompetensi yang digambarkan sebagai standar tertulis (Streblor, et al., 1997). Ini dikategorikan sebagai pendekatan untuk memberikan pendekatan perilaku untuk pembelajaran program. Fokus dalam pembahasan ini adalah pada aspek output, yaitu tugas yang harus diselesaikan. Tujuan organisasi adalah untuk melatih dan mengakreditasi staf yang relevan dalam elemen pekerjaan atau sebagai langkah untuk memulai pekerjaan baru, serta menetapkan kinerja yang jelas dan terukur untuk penilaian. Kinerja individu digambarkan sebagai suatu kompetisi yang akan ditampilkan untuk dilaksanakan, diamati, dan dinilai untuk mendapatkan penilaian kompetensi.

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai

kualitas keluaran atau sebagai standar (Hoffman, T., 1999). Definisi ini digunakan untuk mencapai efisiensi dalam mencapai efisiensi di tempat kerja. Berikut ini adalah bentuk penggunaan kompetensi sebagai standar kerja.

1. Standar dapat berbentuk tingkat kinerja minimum yang dapat diterima. Misalnya, seorang manajer industri mungkin ingin semua staf kompeten untuk mengoperasikan tiga mesin. Ini dapat memberikan pengukuran yang fleksibel di antara staf dan memastikan bahwa semua staf menunjukkan kompetensi perilaku untuk mengoperasikan tiga jenis mesin.

2. Standar juga diidentikkan sebagai tingkat kinerja maksimal yang dapat melebihi target sebelumnya. Untuk meningkatkan output, manajer dapat memberikan aturan terhadap persyaratan produktivitas. Ini mungkin memerlukan beberapa pekerjaan praktis atau lebih banyak tugas untuk menyelesaikan setiap pekerjaan untuk memastikan bahwa setiap pekerja dapat melakukan lebih dari tugas sebelumnya.

Hasil penelitian Ida (2018) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia dapat memicu peningkatan prestasi kerja. Sedangkan Wayan (2018) menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir dapat memicu peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

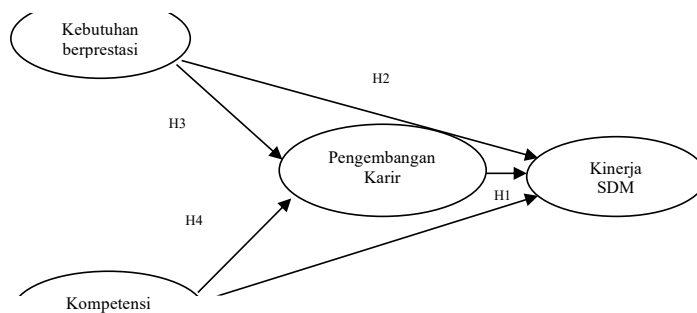
Hipotesis 4: Kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir SDM.

Hipotesis 5: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan uraian di atas, model empiris penelitian sebagaimana nampak pada Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontraktor PT. Gading Bumi Sentosa



Gambar 1. Model Empiris Penelitian

sebanyak 120 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Definisi operasional variabel dan indikator dalam penelitian ini masing-masing ditampilkan pada Tabel 1.

Analisis data dilakukan dengan menguji apakah ada pengaruh antara kebutuhan berprestasi, kompetensi terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir (sebagai variabel intervening). Dengan menggunakan uji t dapat diketahui ada tidaknya pengaruh

antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasil uji t ini dilakukan pengolahan data dengan bantuan komputer aplikasi SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 (<0,05). Sehingga hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel pengembangan

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi Operasional	Indikator
Kebutuhan berprestasi Merupakan keinginan SDM dalam mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar kesuksesan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, dan menungguli orang lain.	1. Suka tantangan 2. Memiliki standar keunggulan untuk ukuran keberhasilan 3. Tanggung jawab di tempat kerja 4. Menguasai tugas-tugas kompleks
Pengembangan Karir Merupakan kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.	1. Loyalitas 2. Prestasi kerja 3. Tingkat pendidikan 4. Peluang berkembang
Kompetensi Merupakan keunggulan dan kemampuan SDM yang dapat diamati dan/atau menghasilkan keluaran dari adanya proses pembelajaran.	1. respon cepat 2. mandiri 3. kemampuan menganalisis 4. memberikan umpan balik
Kinerja SDM Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Hasil tepat sasaran 2. Perilaku kerja yang positif 3. Sifat pribadi

karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya, menurut hasil penelitian ini semakin baik pengembangan karir yang diterapkan perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja SDM.

Karyawan dengan pengembangan karir yang mumpuni sangat diidamkan oleh perusahaan, khususnya di perusahaan kontraktor yang memang penuh tantangan. Menurut Dessler (2015:332) pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan sepanjang hayat untuk membantu seorang individu berkembang, membangun, berhasil dan memenuhi karir. Lebih lanjut Amah (2006) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi untuk mempersiapkan mereka menghadapi peluang dan tantangan baru. Jadi, dengan pengembangan karir yang baik, diasumsikan mereka memiliki kemampuan untuk memaksimalkan kinerja di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wayan (2018) yang menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir dapat memicu peningkatan prestasi kerja. Penelitian Aprianto (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Putri (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir bertambah atau berkurang tidak akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Pengaruh Kebutuhan Berprestasi terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pengaruh variabel kebutuhan berprestasi terhadap kinerja SDM memiliki nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima, artinya kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Kebutuhan berprestasi terhadap

Prestasi Kerja. Artinya, semakin tinggi Kebutuhan berprestasi karyawan akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan berprestasi karyawan maka Prestasi Kerja karyawan juga akan menurun.

Pengaruh variabel kebutuhan berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh variabel lainnya, yaitu variabel kompetensi dan pengembangan karir. Hal ini terlihat dari tanggapan responden terhadap beberapa indikator kebutuhan berprestasi yang digunakan dalam penelitian ini lebih rendah jika dibandingkan dengan tanggapan responden terhadap indikator variabel kompetensi dan pengembangan karir jika dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan.

Perusahaan kontraktor berharap karyawan memiliki kebutuhan berprestasi yang baik dalam pekerjaannya. Dengan kebutuhan berprestasi yang baik, karyawan diasumsikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengandung arti bahwa kebutuhan berprestasi yang tinggi akan dapat memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009), beberapa elemen mempengaruhi kinerja, antara lain kemandirian keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan sekitar, yang meliputi personel, sumber daya, kejelasan kerja, dan umpan balik. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sagara, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kebutuhan Berprestasi dan Pengembangan Karir SDM

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa pengaruh variabel kebutuhan berprestasi terhadap pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,004 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima. Artinya, semakin tinggi kebutuhan

berprestasi karyawan akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir mereka. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan akan prestasi kerja karyawan, maka pengembangan karir karyawan juga akan menurun.

Perusahaan yang peduli dengan kebutuhan pengembangan karyawannya, akan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pihak manajemen perusahaan menyadari bahwa semua karyawan membutuhkan peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu berusaha untuk disiplin dan tekun dalam menjalankan pekerjaannya, selalu menyukai tantangan dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dan memiliki standar keunggulan untuk ukuran keberhasilan yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki tujuan jangka panjang dalam perusahaan cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk sukses dalam segala kondisi. Ini mampu memberikan pengaruh yang cukup baik bagi pengembangan karir karyawan. Sebagaimana pernyataan Chong & Khudzir (2018) bahwa kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan penerimaan penghargaan, pengakuan, reputasi, dan oleh karena itu termotivasi untuk bertindak lebih dalam mencapai karir.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Pengaruh variabel kompetensi terhadap pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 4 dapat diterima, bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya, menurut hasil penelitian ini semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan pengembangan karir bagi karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki karyawan, maka pengembangan karir karyawan juga akan menurun.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh

yang lebih rendah terhadap pengembangan karir karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel kebutuhan berprestasi. Hal ini terlihat dari beberapa indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi kemampuan respon karyawan, kemampuan individu sebagai diri pribadi karyawan, kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang berubah, dan kemampuan memberikan umpan balik pada setiap pekerjaan.

Di era modern yang penuh tantangan dan persaingan, perusahaan berharap karyawannya memiliki kompetensi yang mumpuni di bidangnya. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, diasumsikan mereka memiliki lebih banyak kesempatan untuk berkembang di berbagai posisi. Oleh karena itu, pengembangan karir akan cenderung dicapai oleh pegawai yang lebih berkompoten dibandingkan pegawai yang kurang kompetensi. Artinya kompetensi akan mampu memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap pengembangan karir.

Penelitian Pangestuti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan. Penelitian Fauzi (2019) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. WB, Tbk Area Penjualan III Jakarta.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial diketahui kompetensi dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 5 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Artinya, menurut hasil penelitian ini, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah

kompetensi yang dimiliki karyawan maka Prestasi Kerja karyawan juga akan menurun.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih tinggi (0,247) terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dengan variabel lain yaitu variabel kebutuhan berprestasi dan pengembangan karir. Hal ini terlihat dari tanggapan responden terhadap beberapa indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan tanggapan terhadap variabel indikator kebutuhan berprestasi dan pengembangan karir bila dikaitkan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan uji parsial diketahui kompetensi dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Sehingga hipotesis 5 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Artinya, menurut hasil penelitian ini, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki karyawan maka Prestasi Kerja karyawan juga akan menurun.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih tinggi (0,247) terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dengan variabel lain yaitu variabel kebutuhan berprestasi dan pengembangan karir. Hal ini terlihat dari responden Karyawan dengan kompetensi yang mumpuni sangat diharapkan oleh pihak perusahaan khususnya sebagai perusahaan kontraktor yang penuh tantangan. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dengan kompetensi pegawai yang baik, diasumsikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ida (2018), bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia dapat memicu

peningkatan prestasi kerja. Hasil penelitian Muslimah (2016) menunjukkan bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Hasil penelitian Rande (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Respon terhadap beberapa indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan respon variabel kebutuhan berprestasi dan indikator pengembangan karir jika dikaitkan dengan prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terkait pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 2) Kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 3) Kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.
- 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.
- 5) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Implikasi Teoretis

Terdapat berbagai temuan dalam penelitian ini yang memberikan dukungan empiris terhadap teori-teori yang telah diajukan, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi sangat berharga untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Robbins (2003) bahwa jika seseorang memiliki keterampilan yang

diperlukan (kecerdasan dan kepemimpinan) untuk pekerjaan itu, dia akan bekerja secara efisien dan memberikan hasil yang berkualitas tinggi.

2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sehingga target perusahaan tercapai secara maksimal. Amah (2006) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi untuk mempersiapkan mereka menghadapi peluang dan tantangan baru. Jadi, dengan pengembangan karir yang baik, diasumsikan mereka memiliki kemampuan untuk memaksimalkan kinerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wayan (2018) yang menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir dapat memicu peningkatan prestasi

kerja.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya adalah dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen untuk meningkatkan kompetensi, pengembangan karir, dan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Agenda Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya dengan menguji variabel lain yang relevan, misalnya dukungan sosial baik dari organisasi, rekan kerja maupun dari keluarga. Demikian juga dapat dilakukan dengan subjek dan objek penelitian lain yang lebih luas, sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih mendalam dan mampu digeneralisasikan pada berbagai seting organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. dan Sulistiyani, R. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis statistik dengan Microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chong, V.K., & Khudzir, N. 2018. The Effect of Mutual Monitoring and Kebutuhan berprestasi on Budgetary Slack in a Team-Based Environment. *Advances in Accounting Behavioral Research*. 21 (2). 1-19.
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Fernald & Fernald, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harun, Rasyid. 2012. *Dasar-Dasar Statistika Terapan, Program Pascasarjana*. Bandung: Unpad.
- Hidayat, Herman, Ivan Aries Setiawan. 2016. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Vol. VIII, No. 2, November 2016.
- Ida, M.A.O., 2018. The Influence of Competency on Employee Performance Trought Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management*. 20 (2). Ver. VIII. Bali: Udayana.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFU-UII.
- Morgan, C. T. 1986. *Introduction to Psychology*. Tokyo: MC. Graw Hill Kokagusha.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, SP. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagara, Y., Indah, P., and Roebiandini, S. 2020. Pengaruh Kebutuhan berprestasi Terhadap Job Performance dengan Budgetary Participation sebagai Variabel Intervening. *JRAP (Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan)*. Vol. 7 (1), 95-106.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology anda Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Siagian, S.P. 2008. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Strebler, M., Robinson, D., and Heron, P. 1997. *Getting the Best Out of Your Competencies*, Institute of Employment Studies, Brighton: University of Sussex.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.