

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MEDAN

EKA PUTRI ISTIQAMAH, HERNAWATY, RAMADHAN HARAHAP

Universitas Pembangunan Panca Budi
ekaputri0895@gmail.com, hernawaty@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract: *This study aims to determine whether career development, leadership and competence partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Access Medan. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 20.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT Telkom Access Medan and a sample of 95 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that career development, leadership and competence partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Access Medan.*

Keywords: *career development, leadership, competence, performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karir, kepemimpinan dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Access Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Access Medan dan sampel sebanyak 95 responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepemimpinan dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Access Medan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja.

A. Pendahuluan

Kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan sukar dipenuhi dengan cepat karena hal ini akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki perencanaan pengembangan sumber daya manusia, sering menemukan karyawan dengan kapasitas kemampuan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah (Fahmi, 2010).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dilihat dan dihitung, seperti halnya ide-ide pemecahan suatu masalah. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja seperti, masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi yang kurang baik antara karyawan, tidak menggunakan waktu dengan efektif dan efisien serta kendala – kendala lainnya. Faktor tersebut menjadi fenomena yang sudah tidak asing lagi. Mereka berfikir ketika salah satu dari mereka disiplin, tetapi karyawan lain banyak yang tidak disiplin, maka itu akan percuma, sehingga seseorang yang awalnya disiplin menjadi ikut-ikutan rekan kerjanya yang tidak disiplin. Hal ini yang menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang rendah.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, fenomena yang terjadi dalam hal pengembangan karier, pada PT. Telkom Akses Medan, karyawan merasa dirinya tidak memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan dan karyawan merasa masih kurang terbukanya akses informasi mengenai pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, karyawan merasa masih kurang meratanya pengadaan pelatihan-pelatihan dalam pengembangan karir terhadap karyawan, karyawan juga merasa masih kurangnya informasi mengenai promosi jabatan serta rotasi karyawan antar divisi dengan begitu karyawan merasa tidak ingin berkembang untuk lebih maju padahal memiliki kesempatan di dalam perusahaan. Beberapa faktor diatas dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila perusahaan dapat mengelolah pengembangan karir karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan juga dapat meningkat dengan baik.

Meningkatkan kinerja karyawan, faktor kepemimpinan serta kompetensi juga berperan penting. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, fenomena yang terjadi dalam hal kepemimpinan, pada PT. Telkom Akses Medan, Karyawan merasa pemimpin kurang memotivasi serta menciptakan semangat kerja pada para karyawan, karyawan merasa kurangnya penghargaan untuk prestasi kerja yang telah karyawan capai, karyawan merasa pemimpin kurang menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja, serta karyawan merasa masih pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan para karyawan. Pemimpin yang baik harusnya memiliki komunikasi yang baik serta memberikan perhatian dan motivasi yang lebih terhadap karyawan, sehingga dapat menciptakan rasa aman dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, fenomena yang terjadi dalam hal kompetensi, pada PT. Telkom Akses Medan, masih adanya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang memadai mengenai job desk pekerjaan yang mereka kerjakan, karyawan merasa acuh tak acuh dalam meningkatkan hasil kerja, masih didapati karyawan yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan, masih didapati karyawan yang kurang terampil dan tidak mau mengeluarkan ide - ide kreatif dalam bekerja, hal tersebut mendorong menurun prestasi yang ada pada karyawan sehingga kinerja karyawan pun menurun. Sebaiknya atasan dengan karyawan dapat saling bekerjasama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

B. Metodologi Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian sebanyak 124 orang yang merupakan karyawan PT Telkom Akses Medan, meliputi seluruh jabatan. Sedang sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 95 orang berdasarkan teknik *slovin*. Dalam pengambilan data, peneliti menggunakan angket pengembangan karir, kepemimpinan, kompetensi dan angket kinerja yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir nilai t_{hitung} sebesar 4,180 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,00, sehingga t_{hitung} 4,180 > t_{tabel} 1,986 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT.Telkom Akses Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan secara bersamaan sebesar 0,452 satuan. Namun masih banyak faktor yang harus di tingkatkan agar nilai pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja dengan baik seperti lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dalam pengembangan karir karyawan, memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, adanya akses informasi tentang pengembangan karir serta adanya pendekatan yang fleksibel dan proaktif kepada para karyawan.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan nilai t_{hitung} sebesar 3,451 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,988 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga t_{hitung} 3,451 > t_{tabel} 1,986 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan yang dilakukan oleh PT.Telkom Akses Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan secara bersamaan sebesar 0,262 satuan. Angka tersebut tidak sebesar angka pada variabel pengembangan karir, sehingga perlu kita ketahui faktor-faktor apa saja yang perlu kita tingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja PT. Telkom Akses. Faktor-faktor tersebut seperti pemimpin seharusnya dapat motivasi serta menciptakan semangat kerja pada para karyawan, menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja, memperhatikan kesejahteraan para karyawan, menjadi panutan bagi para karyawan serta menghargai pendapat dari para karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan Kartono (2010) pimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahan akan menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperlihatkan kesejahteraan mereka dengan begitu dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi nilai t_{hitung} sebesar 2,293 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,024, sehingga t_{hitung} 2,293 > t_{tabel} 1,986 dan signifikan 0,024 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh PT.Telkom Akses Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan secara bersamaan sebesar 0,212 satuan. Namun perlu kita perhatikan, angka peningkatan kompetensi tidak terlalu tinggi yang artinya karyawan yang akan bekerja di PT Telkom Akses Medan masih memerlukan kompetensi khusus ketika mereka berada dibawah naungan organisasi yang bergerak dibidang layanan. Dengan demikian, karyawan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus memiliki pengetahuan yang memadai mengenai job desk pekerjaan yang mereka kerjakan, memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta dapat menciptakan ide - ide kreatif dalam bekerja. Menurut Wibowo (2014) karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan *jobdesknya* akan lebih mudah menyelesaikan tanggungjawab. Oleh karena itu, kompetensi menjadi elemen penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka didapat simpulan bahwa adanya hubungan yang positif antara pengembangan karir, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Medan. Hal ini terbukti dari adanya angka-angka yang menunjukkan peningkatan yang signifikan berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada karyawan PT Telkom Akses Medan. Sehingga, peneliti memiliki kemampuan untuk menyatakan bahwa pentingnya diadakan promosi karir sebagai pengembangan karir bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Akses Medan. Selain itu, perlu adanya peningkatan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat menguatkan hubungan pimpinan dan karyawan. Selanjutnya, perlu diadakan pula pelatihan

dan pendidikan untuk karyawan PT Telkom Akses Medan sebagai bentuk dukungan terhadap peningkatan kompetensi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat yang sejalan dengan produktivitas organisasi meningkat. Pimpinan juga hendaknya lebih meningkatkan kerjasama dengan karyawan, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir, menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja, serta pihak perusahaan hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan supaya keterampilan karyawan lebih meningkat. Dan juga lebih memotivasi serta menciptakan semangat kerja pada para karyawan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dengan tujuan mencapai kinerja yang bagus dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Elbadiansyah, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : CV. IRDH
- Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang : UB Press
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal.Ella Jauvani Sagala. 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Press
- Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. 2013. Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela*. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan ke - 9. Jakarta : Kencana
- Widodo, Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Jaya Media . 2014.
- Alfian, Yuda. 2018. *Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)*. Universitas Brawijaya.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Social Competence, Self- Efficacy, Burnout Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kabupaten Jember*. Universitas Jember.
- Dessi, Purnamasari. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Banyumas)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Karyono, Ahmad Gunawan. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia*. Universitas Pelita Bangsa.
- Miftahuljannah ,Vina Islami. 2017. *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA*. Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta
- Nadira, Kartika .2014. Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan . [http:// kartikandr.blogspot.co.id](http://kartikandr.blogspot.co.id)