

Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur	I Wayan Subagiarta
Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap <i>Social Competence</i>, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember	Rr. Lia Chairina R. Andi Sularso
Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember	Luckman Ashary
Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian dalam Perekonomian Jawa Timur	Edi Prasetyawan Anifatul Hanim
Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember	Yuda Basu Tresilo Sonny Sumarsono Achamd Qosjim
Pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Ketrampilan Terhadap Kinerja, Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember	Kustin
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Budi Nurhardjo Fahmi Muhammad K.
Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember	Andri Prabowo Badjuri Nanik Istiyani
Komunitas sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial	Gusti Ayu Wulandari
Dampak Sosial Ekonomi terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember	Jesicha Maulida Septiana Aisah Jumiati Andjar Widjajanti
Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember	Christiawan Eka A. Moh. Adenan IKM Dwipayana



Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Jember

**Diterbitkan oleh
Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia
Cabang Jember**

2015

Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia

Cabang Jember

VOLUME 5 NOMOR 1, April 2015

DAFTAR ISI

<i>Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur</i> <i>I Wayan Subagiarta</i>	<i>1 - 18</i>
<i>Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Social Competence, Self Efficacy Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember</i> <i>Rr. Lia Chairina dan R. Andi Sularso</i>	<i>19 - 28</i>
<i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember</i> <i>Luckman Ashar dan M. Saleh</i>	<i>29 - 42</i>
<i>Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian Dalam Perekonomian Jawa Timur</i> <i>Edi Prasetyawan dan Anifatul Hanim</i>	<i>43 - 58</i>
<i>Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember</i> <i>Yuda Bayu Tresilo, Sonny Sumarsono dan Achmad Qosjim</i>	<i>59 - 72</i>
<i>Pengaruh Kompetensi Pengetahuan Dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember</i> <i>Kustini</i>	<i>73 - 88</i>
<i>Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di Pt. PLN (Persero) Area Situbondo</i> <i>Budi Nurhardjo dan Fahmi Muhammad Kholid</i>	<i>89 - 104</i>
<i>Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember</i> <i>Andri Prabowo, Badjuri dan Nanik Istiyani</i>	<i>105 - 118</i>
<i>Komunitas Sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial</i> <i>Gusti Ayu Wulandari</i>	<i>119 - 128</i>
<i>Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember</i> <i>Rr Jesicha Maulida Septiana, Aisah Jumiati dan Andjar Widjajanti</i>	<i>129 - 150</i>
<i>Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember</i> <i>Christiawan, M. Adenan dan IKM Dwipayana</i>	<i>151 - 160</i>

PENGARUH KOMPETENSI PENGETAHUAN DAN KETRAMPILAN TERHADAP KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN STIKES DAN AKDID dr. SOEBANDI JEMBER

Kustini

Staf Pengajar Prodi S-1 Kep. STIKES Dr. Soebandi Jember
Jl. Dr. Soebandi No. 99 Jember Telp/Fax. 0331-483536 HP. 081230497698
e-mail kustinhariyahoo@gmail.com

Abstract

Human resources or human resources human resources capable of working to produce goods and services that can meet the public and able to work relating to age, education, skills and experience as well as education specialization. As the key human resources will determine the success of the implementation of the organization's activities, career development in a very important institution made by the leaders. This study aims to determine the effect of competence knowledge and skills to performance and career development. This study uses census or a complete enumeration, the research conducted on the entire population of 63 employees STIKES and AKBID dr. Soebandi Jember. Before the analysis tested the validity and reliability first. The analytical methods used to analyze the research data is path analysis or cross / fingerprint cross (path analysis). Results of the study group III headcount at most that number of 44 people (68.84%) and class II some 17 people (26.98%), while the number of employees who have type IV still two people, the educational background of most of the respondents had high school as many as 39 people (61.90%), and educated S1 as many as 15 people (23.81%), the age of employees in general are at the age of 41-50 years as many as 34 people (53.97%), while the age of 31-40 years as many as 23 people (36.51%) subsequently aged 51-60 years only 4 (6.35%) and the least aged 20-30 years as many as 2 people (3.17%), the correlation coefficients for the variables of competency knowledge = 0.500, competency skills = 0.564, performance = 0.422, = 0.542 and career development is positive and greater than 0.30, Cronbach Alpha value for the variable competence of knowledge = 0.656, = 0.747 competency skills, performance and career development = 0.772 = 0.701 is greater than 0.60. Conclusion competency knowledge direct effect, positive and significant impact on performance, competency skills directly affect, positively and significantly to the performance, competency knowledge direct effect, positive and significant impact on career development, skills competency direct effect, positive, and significant to career development and the performance of a direct impact, positive, and significant career development.

Keywords: *competence of knowledge, skill competencies, performance and career development.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua macam pengertian menurut Sitohang (2007:8) yaitu sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja yang dapat disumbangkan dalam proses produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu berkerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi masyarakat umum dan mampu bekerja yang berhubungan dengan usia, pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman serta pendidikan spesialisasinya. Adapun pengertian kedua sumber daya manusia yaitu tenaga manajerial atau faktor dispositif adalah kepemimpinan untuk berprestasi, perencanaan kegiatan dan pengendalian kegiatan produksi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Menurut Sitohang (2007:12) tantangan yang sangat berat di masa depan adalah terjadinya perubahan nilai-nilai perorangan dari angkatan kerja dimana lowongan kerja yang ditawarkan tidak sesuai dengan keahliannya, tantangan yang bersumber dari manajemen lini yang sering tidak seimbang perhatiannya terhadap tugas dan target yang hendak dicapainya dengan perhatiannya pada para pekerja yang merupakan mitra kerjanya (tidak seimbang antara *task oriented* dengan *relation oriented*).

Bagian dasar dari tantangan perubahan yang membawa pengaruh sangat besar bagi karyawan adalah pentingnya memiliki kompetensi didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana masalah-masalah yang terdapat di lingkup karyawan STIKES dan AKBID dr. Soebandi Jember diantaranya seperti ketidakmampuan memberikan pelayanan terbaik, tugas - tugas yang tidak terselesaikan, dan rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan salah satu penyebabnya karena rendahnya standar kompetensi berkaitan dengan tingkat pendidikan formal. Berbagai permasalahan yang terdapat di lingkup karyawan tersebut merupakan salah satu contoh dari rendahnya standar kompetensi seseorang atau seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun pengertian kompetensi menurut Byham (1996:6) bahwa kompetensi adalah merupakan kemampuan individu untuk menguasai dan melaksanakan suatu pekerjaan, serta menganalisis pekerjaan atau peraturan - peraturan kerja untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dalam organisasi serta kinerja yang efektif.

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a) Besarnya pengaruh kompetensi pengetahuan terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.
- b) Besarnya pengaruh kompetensi ketrampilan terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.

- c) Besarnya pengaruh kompetensi pengetahuan terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.
- d) Besarnya pengaruh kompetensi ketrampilan terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam : (1) penelitian survai; (2) penelitian eksperimen; (3) *grounded research*; (4) kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif; dan (5) analisis data sekunder (Singarimbun dan Effendi, 1995:1). Berdasarkan klasifikasi tersebut, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survai (*survai research*). Penelitian survai di dalam penelitian ini digunakan untuk maksud penjelasan (*explanatory*) atau konfirmatori (*confirmatory*), yakni untuk menjelaskan pengaruh antar variabel atau hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di lingkungan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember yang berjumlah 63 yang terdiri dari Golongan II berjumlah 29 karyawan, Golongan III berjumlah 32 karyawan dan Golongan IV berjumlah 2 orang.

Penelitian ini menggunakan metode sensus atau *complete enumeration*, yaitu penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota atau elemen populasi yang berjumlah 63 karyawan, atau dengan kata lain penelitian ini tidak menggunakan sampel sehingga teknik pengambilan sampel juga tidak diperlukan. Dengan demikian mengacu pada pendapat Cooper and Emory (1995:214), Indriantoro dan Supomo (1992:115), dan Suparmoko (1996:20), jika 63 karyawan yang ada di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember tersebut didefinisikan sebagai populasi, maka setiap sensus akan mendapatkan informasi atau data dari 63 karyawan tersebut.

Selanjutnya, oleh karena kompetensi pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja dan pengembangan karir Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember diperoleh berdasarkan pandangan, tanggapan, persepsi atau penilaian dari karyawan yang selanjutnya disebut responden penelitian atau sebagai sumber data primer, sehingga teknik pengambilan sampel tidak diperlukan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di lingkungan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember yang berjumlah 63 yang terdiri dari Golongan II berjumlah 17 karyawan, Golongan III berjumlah 44 karyawan dan Golongan IV berjumlah 2 orang. Selanjutnya mengacu pada pendapat Singarimbun dan effendi (1995:152), Nazir (1999:327) serta Indrianto dan Supomo (2002:115), maka didalam penelitian ini sebagai unit analisisnya adalah karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.

Penelitian ini menggunakan metode sensus atau *complete enumeration*, yaitu penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota atau elemen populasi yang berjumlah 63 karyawan, atau dengan kata lain penelitian ini tidak menggunakan sampel sehingga teknik pengambilan sampel juga tidak diperlukan. Dengan demikian mengacu pada pendapat Cooper and Emory (1995:214), Indriantoro dan Supomo (1992:115), dan Suparmoko (1996:20), jika 63 karyawan yang ada di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember tersebut didefinisikan sebagai populasi, maka setiap sensus akan mendapatkan informasi atau data dari 63 karyawan tersebut.

a) Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Distribusi responden di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember berdasarkan golongan secara lengkap disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan I	-	-
2	Golongan II	17	26,98
3	Golongan III	44	69,84
4	Golongan IV	2	3,17
	Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah.

b) Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena ini semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi kreativitas kerjanya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara lengkap distribusi pendidikan pegawai di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	2	3,17
2	SMP	1	1,59
3	SMA	39	61,90
4	D3	4	6,35
5	S1	15	23,81
6	S2	2	3,17
	Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah.

c) Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Distribusi umur pegawai di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember secara lengkap dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No,	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
1	20 – 30	2	3,17
2	31 – 40	23	36,51
3	41 – 50	34	53,97
4	51 – 60	4	6,35
Total		63	100%

Sumber : data primer diolah.

Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan *construct validity*, yaitu diuji dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan atau item dengan skor total untuk masing-masing variabel. Suatu item pada kuisisioner disebut valid jika koefisien korelasinya positif dan lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nunnaly, 1978:39). Hasil uji validitas dan reliabilitas secara lengkap disajikan secara ringkas pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Koefisien Korelasi	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi Pengetahuan	0,500	0,656	Valid dan Reliabel
2	Kompetensi Ketrampilan	0,564	0,747	Valid dan Reliabel
3	Kinerja	0,422	0,772	Valid dan Reliabel
4	Pengembangan Karir	0,542	0,701	Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel kompetensi pengetahuan = 0,500, kompetensi ketrampilan = 0,564, kinerja = 0,422, dan pengembangan karir = 0,542 adalah positif dan lebih besar dari 0,30. Tabel 4.5 juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompetensi pengetahuan = 0,656, kompetensi ketrampilan = 0,747, kinerja = 0,772 dan pengembangan karir = 0,701 adalah lebih besar dari 0,60. Dari nilai koefisien korelasi dan *Cronbach Alpha* yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah valid dan reliabel.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarkan dan berisikan variabel penelitian, sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas mengenai tanggapan atau jawaban responden terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel penelitian kompetensi pengetahuan yang diukur dengan dua indikator yaitu:

- a) Kompetensi pengetahuan secara umum
- b) Kompetensi pengetahuan secara spesifik atau profesi.

Variabel kompetensi ketrampilan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu (1) kompetensi ketrampilan yang bersifat teknis dan (2) kompetensi ketrampilan yang bersifat non teknis. Variabel kinerja diukur dengan dua indikator yaitu (1) kualitas kerja dan (2) kuantitas kerja. Variabel pengembangan karir diukur dengan 3 indikator yaitu (1) promosi, (2) mutasi dan (3) pelatihan. Tabel-tabel berikut merupakan nilai skor setiap indikator dari setiap variabel penelitian tersebut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pengetahuan

Indikator	Nilai Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1}	-	-	3	4,8	-	-	26	41,3	34	54,0
X _{1.2}	-	-	1	1,6	-	-	35	55,6	27	42,9
X _{1.3}	-	-	2	3,2	-	-	37	58,7	24	38,1
X _{1.4}	-	-	-	-	-	-	37	58,7	26	41,3
X _{1.5}	-	-	1	1,6	-	-	35	55,6	27	42,9
X _{1.6}	-	-	8	12,7	-	-	47	74,6	8	12,7
X _{1.7}	-	-	1	1,6	-	-	38	60,3	24	38,1
X _{1.8}	3	4,8	40	63,5	-	-	16	25,4	4	6,3

Sumber : hasil pengolahan data primer,

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa indikator kompetensi pengetahuan secara umum (X_{1.1}-X_{1.4}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 2 (tidak setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember dalam melaksanakan pekerjaan sudah menggunakan komputer, sistem administrasi perkantoran dan dapat melaksanakan pengarsipan surat masuk dan keluar dengan benar serta pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan unit. Sedangkan ada 3 orang (4,8%) yang dalam melaksanakan pekerjaan tidak menggunakan komputer dan 1 orang (1,6%) yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak menggunakan administrasi perkantoran dan 2 orang (3,2%) belum melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja.

Tabel 5 juga menunjukkan bahwa indikator kompetensi secara spesifik atau profesi (X_{1.5}-X_{1.6}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah adalah 1 (tidak sangat setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai di Stikes dan AKbid dr. Soebandi Jember dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kemampuan spesifik, mempunyai kapabilitas yang diakui karyawan lain, dalam melaksanakan pekerjaan dapat bertanggungjawab dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun pekerjaan yang diberikanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sedangkan ada 1 orang (1,6%) yang dalam menyelesaikan pekerjaan tidak memerlukan kemampuan spesifik, dan ada 8 orang (12,7%) tidak memiliki kapabilitas yang dapat diakui

oleh karyawan lain dan 1 orang (1,6%) merasa sulit untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab serta 3 orang (4,8%) merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Ketrampilan

Indikator	Nilai Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2.1}	-	-	3	4,8	-	-	38	60,3	22	34,9
X _{2.2}	1	1,6	24	38,1	-	-	31	49,2	7	11,1
X _{2.3}	-	-	31	49,2	-	-	30	47,6	2	3,2
X _{2.4}	-	-	13	20,6	-	-	38	60,3	12	19,0
X _{2.5}	-	-	2	3,2	-	-	39	61,9	22	34,9
X _{2.6}	-	-	9	14,3	-	-	37	58,7	17	27,0

Sumber: hasil pengolahan data primer.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa indikator kompetensi ketrampilan yang bersifat teknis (X_{2.1}-X_{2.3}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 1 (tidak sangat setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember dalam melaksanakan pekerjaan sudah menggunakan teknologi informasi, dapat memelihara dan memperbaiki peralatan yang ada unit kerja masing-masing dan dapat menterjemahkan istilah-istilah teknis ke dalam bahasa yang umum. Sedangkan ada 3 (tiga) orang (4,8%) yang menjawab bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tidak mempergunakan teknologi informasi serta ada 1 (satu) orang (1,6%) yang menjawab tidak dapat memasang dan memperbaiki alat-alat yang ada di unit kerjanya.

Tabel 6 menunjukkan bahwa indikator kompetensi ketrampilan yang bersifat non teknis secara umum (X_{2.4}-X_{2.6}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 2 (tidak setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai di Politeknik Negeri Jember dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai keahlian dalam mengolah/menganalisis data-data/angka dan mampu memberikan informasi yang diperlukan pimpinan unit kerja dengan cepat, tepat dan akurat serta mampu mencermati kebutuhan *stakeholder* (dosen/mahasiswa). Sedangkan ada 2 orang (3,2%) yang dalam melaksanakan pekerjaan tidak mampu memberikan informasi dengan cepat, tepat dan akurat kepada pimpinan unit kerjanya.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Indikator	Nilai Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y _{1.1}	9	14,3	29	46,0	-	-	20	31,7	5	7,9
Y _{1.2}	-	-	-	-	-	-	37	58,7	26	41,3
Y _{1.3}	1	1,6	5	7,9	-	-	45	71,4	12	19,0
Y _{1.4}	-	-	2	3,2	-	-	46	73,0	15	23,8
Y _{1.5}	1	1,6	12	19,0	-	-	39	61,9	11	17,5
Y _{1.6}	-	-	9	14,3	-	-	41	65,1	13	20,6
Y _{1.7}	6	9,5	23	36,5	1	1,6	29	46,0	4	6,3
Y _{1.8}	-	-	5	7,9	-	-	51	81,0	7	11,1

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan secara kualitas kerja (Y_{1.1}-Y_{1.4}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 1 (tidak sangat setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa hampir separuh pegawai (50%) di Politeknik Negeri Jember tidak mengalami kesulitan dalam hal disiplin kerja, mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job description*nya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan serta dapat memberikan pendapat kepada pimpinan unit sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan ada 9 (sembilan) orang (14,3%) yang menjawab bahwa mengalami kesulitan untuk menjalankan disiplin kerja khususnya jam kehadiran (*cec klok*) yang dihubungkan dengan uang makan dan kedisiplinan pemakaian seragam dinas yang ditentukan organisasi dan ada 1 (satu) orang (1,6%) yang menjawab tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta 2 (dua) orang (3,2%) menjawab tidak berani memberikan pendapat kepada pimpinan unit kerja.

Berdasarkan tabel 8 dibawah ini, menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan secara kuantitas kerja (Y_{1.5}-Y_{1.8}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 1 (tidak sangat setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember dalam melaksanakan pekerjaan mampu mengambil keputusan sendiri dan menyelesaikannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Sedangkan ada 1 orang (1,6%) yang menjawab tidak sangat setuju mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta 12 orang (19,0%) tidak setuju mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan 9 orang (14,3%) menjawab tidak setuju dengan penyelesaian pekerjaan dengan lembur dan 6 orang (9,5%) menjawab tidak menguasai paket-paket program komputer yang ada di organisasi serta 1 orang (1,6%) menjawab ragu-ragu untuk menguasai program computer yang ada di organisasi dan ada 5 orang (7,9%) menjawab tidak dapat memberikan pelayanan lebih terhadap *stakeholder* (dosen dan mahasiswa).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Nilai jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y _{2.1}	1	1,6	16	25,4	-	-	36	57,1	10	15,9
Y _{2.2}	-	-	22	34,9	-	-	33	52,4	8	12,7
Y _{2.3}	-	-	4	6,3	-	-	28	44,4	31	49,2
Y _{2.4}	1	1,6	17	27,0	-	-	32	50,8	13	20,6
Y _{2.5}	2	3,2	23	36,5	-	-	28	44,4	10	15,9
Y _{2.6}	1	1,6	16	25,4	-	-	39	61,9	7	11,1
Y _{2.7}	9	14,3	35	55,6	-	-	16	25,4	3	4,8
Y _{2.8}	1	1,6	5	7,9	-	-	42	66,7	15	23,8
Y _{2.9}	1	1,6	16	25,4	-	-	36	57,1	10	15,9
Y _{2.10}	-	-	22	34,9	-	-	33	52,4	8	12,7
Y _{2.10}	-	-	22	34,9	-	-	33	52,4	8	12,7
Y _{2.11}	-	-	4	6,3	-	-	28	44,4	31	49,2

Sumber : hasil pengolahan data

Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator pengembangan karir dengan promosi (Y_{2.1}-Y_{2.4}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 1 (tidak sangat setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa hampir seluruh pegawai di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember sangat setuju kalau promosi jabatan tidak berdasarkan senioritas, promosi dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai dan promosi jabatan diberikan bagi pegawai yang mempunyai prestasi serta pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan (Diklatpim III dan IV). Sedangkan 16 orang (25,4%) menjawab promosi jabatan perlu mempertimbangkan senioritas dan 1 (satu) orang menjawab promosi jabatan harus mempertimbangkan senioritas dan 22 orang (34,9%) menjawab bahwa promosi jabatan bukan berdasarkan keahlian yang dimiliki serta 4 orang (6,3%) menjawab promosi jabatan tidak hanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi tinggi serta 17 orang (27,0%) menjawab bahwa promosi jabatan tidak hanya diberikan kepada pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan (Diklatpim III dan IV) serta 1 orang (1,6%) menjawab tidak sangat setuju apabila promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan (Diklatpim III dan IV).

Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator pengembangan karir dengan mutasi (Y_{2.5}-Y_{2.7}) nilai jawaban responden bervariasi hal ini dapat dijelaskan bahwa kejenuhan dan kebosanan kerja dapat diatasi dengan mutasi, 28 orang (44,4%) menjawab setuju sedang 23 orang (36%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (3,25) menjawab tidak sangat setuju kalau kejenuhan dalam bekerja dapat dilakukan dengan cara mutasi. Sedangkan untuk point mutasi yang dilakukan oleh Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember dapat meningkatkan produktifitas dan semangat kerja baru 39 orang (39%) responden menjawab setuju dan 6 orang (25,4 %) menjawab tidak setuju serta 1 orang (1,6 %) menjawab tidak sangat setuju. Sedangkan untuk point yang menyatakan mutasi yang dilakukan oleh Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember terkesan sebagai hukuman sebanyak 16 orang (25,4%) menjawab setuju dan 35 orang (55,6%) tidak setuju dan 9 orang (14,3%) menjawab tidak sangat setuju.

Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator pengembangan karir dengan pelatihan (Y_{2.8}-Y_{2.11}) nilai jawaban tertinggi responden adalah 4 (setuju) dan nilai jawaban terendah responden adalah 1 (tidak sangat setuju). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dengan pelatihan di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember Jember sudah berjalan dengan baik. Sedangkan sebanyak 5 orang (7,9%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak sangat setuju bila diklat yang dilakukan bertujuan untuk kemajuan pegawai dan 16 orang (24,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak sangat setuju bila diklat diberikan kepada pegawai yang akan menduduki jabatan adapun 22 orang (34,9%) menjawab tidak setuju bila pelatihan yang diselenggarakan untuk peningkatan kualitas pekerjaan dan 4 orang (6,3%) menjawab tidak sangat setuju bila pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Sedangkan persepsi atau hasil analisis deskriptif pegawai Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember Jember tentang seluruh variabel penelitian (kompetensi pengetahuan, kompetensi ketrampilan, kinerja dan pengembangan karir). Adapun tabel-tabel berikut merupakan nilai skor setiap indikator dari setiap variabel penelitian tersebut.

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
1	Kompetensi Pengetahuan	63	3,13	4,88	4,1052
2	Kompetensi Ketrampilan	63	2,67	4,83	3,7751
3	Kinerja	63	2,50	4,88	3,7440
4	Pengembangan Karir	63	2,18	4,82	3,5873

Sumber : hasil pengolahan data

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden penelitian mempersepsi kompetensi pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai di hasil olah data di Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember adalah baik, yaitu dengan rata-rata skor 4,10. Indikator pengukuran variabel kompetensi pengetahuan yang dipandang paling baik adalah responden menjawab bahwa dapat mengoperasikan komputer dalam melaksanakan pekerjaannya dengan rata-rata skor 4,44 (pertanyaan X_{1.1}). Adapun variabel yang dianggap kurang baik adalah tentang pengembangan karir dengan rata-rata skor 3,59 dan indikator yang direspon kurang baik oleh responden tentang pelaksanaan diklat yang diberikan kepada pegawai yang akan menduduki jabatan dengan rata-rata skor hanya 2,70 (pertanyaan Y_{2.9}). *Path analysis* dilakukan dengan *standardize regression* menggunakan *software SPSS*. Hasil pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) pengaruh langsung disajikan pada Tabel 10

Tabel 10. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Variabel <i>Independent</i>	Variabel <i>Dependent</i>	Koefisien <i>Standardize</i>	P	Keterangan
1	Kompetensi Pengetahuan	Kinerja	0,641	0,005	Signifikan
2	Kompetensi Ketrampilan	Kinerja	0,621	0,006	Signifikan
3	Kompetensi Pengetahuan	Pengembangan Karir	0,480	0,008	Signifikan
5	Kompetensi Ketrampilan	Pengembangan Karir	0,231	0,045	Signifikan
6	Kinerja	Pengembangan Karir	0,596	0,007	Signifikan

Sumber : hasil pengolahan data

Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi pengetahuan (X_1) dan kompetensi ketrampilan (X_2) terhadap kinerja (Y_1) dan kinerja (Y_1) terhadap pengembangan karir (Y_2) adalah cukup bermakna (dengan resiko sangat kecil sekali, mendekati $p = 0,000$), masing-masing dengan nilai berturut-turut adalah 0,005 dan 0,006 serta 0,007 dan 0,008, kemudian pengaruh kompetensi ketrampilan (X_2) terhadap pengembangan karir (Y_2) adalah 0,045.

Tabel 10 juga menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi pengetahuan (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y_1) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,641 atau jalur dari kompetensi pengetahuan (X_1) menuju kinerja (Y_1) adalah jalur yang berpengaruh lebih kuat, kemudian disusul jalur dari kompetensi ketrampilan (X_2) menuju kinerja (Y_1) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,621, kinerja (Y_1) menuju pengembangan karir (Y_2) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,596, kompetensi pengetahuan (X_1) menuju pengembangan karir (Y_2) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,480 dan, kompetensi ketrampilan (X_2) menuju pengembangan karir (Y_2) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,231.

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur-jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat minimal satu jalur yang nonsignifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan nonsignifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

No.	Variabel <i>Independent</i>	Variabel <i>Intervening</i>	Variabel <i>Dependent</i>	Koefisien <i>Standardize</i>	Keterangan
1	Kompetensi Pengetahuan	Kinerja	Pengembangan Karir	0,446	Signifikan
2	Kompetensi Ketrampilan	Kinerja	Pengembangan Karir	0,432	Signifikan

Keterangan : * = $0,641 \times 0,696$

** = $0,621 \times 0,696$

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur seperti pada Tabel 10 dan Tabel 11, maka model dalam bentuk diagram path hasil pengujian koefisien jalur berdasarkan model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (system persamaan simultan). Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Z_{\text{kinerja}} &= 0,641 Z_{\text{kompetensi pengetahuan}} + 0,621 Z_{\text{kompetensi ketrampilan}} \\ Z_{\text{pengembangan karir}} &= 0,641 Z_{\text{kompetensi pengetahuan}} + 0,621 Z_{\text{kompetensi ketrampilan}} + 0,696 Z_{\text{pengembangan karir}} \end{aligned}$$

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

- a) Kompetensi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,641 dengan $p = 0,005$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini berarti mendukung Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi pengetahuan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.
- b) Kompetensi ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,621 dengan $p = 0,006$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini berarti mendukung Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompetensi ketrampilan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.
- c) Kompetensi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,480 dengan $p = 0,008$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini berarti mendukung Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompetensi pengetahuan berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.
- d) Kompetensi ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,231 dengan $p = 0,045$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini berarti mendukung Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompetensi ketrampilan berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir staf administrasi di karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,596 dengan $p = 0,007$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini berarti mendukung Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. 1998. *Performance Management*. London : Kogan Page Ltd.
- Bacal, R. 2001. *Performance Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta.
- Boutler, Nick. 2003. *People and competencies : Manusia dan Kompetensi* . Alih Bahasa: Bern Hidayat. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Byars, L. and Lesti W. Roe. 1984. *Human Resources and Personal Management*.
- Byham, W.C. 1996. *Competencies and Organizational Succes*. Pittsburg. PA: Monograph Development Dimensions International Press.
- Chusway, B. 1999. *Human Resources Management*. Cetakan Ketiga. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Cira, D.J dan Benjamin, E.R. 1998 *Competency-Based Pay : A Concept in Evaluation*. Compensation and Benefits Review, September-Oktober, 21-28.
- Dharma, S. 2004. *Manajemen Kinerja*. Falsafah, Teori dan Penerapannya. Program Ilmu Administrasi dan Kebijaksanaan Publik-UGM. Jogjakarta.
- Flippo, E.B. 1995 *Manajemen Personalia*. Jilid 1. Edisi ke-4. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James L John. *Manajemen: Organisasi Perilaku Struktur Proses*. edisi ke 5. Erlangga. Jakarta.
- Gie, L.T. 1999. *Pengantar Filsafat Ilmu*. Liberty. Yogyakarta.
- Handoko, H.T. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2 BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan dan Malayu SP. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, M.Ihbal. 1996. *Managing Behavior in Organizations*. 3th Edition. New Jersey : Printia Hall.
- Indrianto, N. dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Irianto, Y. 2001. *Isu-Isu Strategis*, Cetakan Pertama, Penerbit Insan Cendika. Surabaya.
- Kerlinger, F.N. 2000. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3 Cetakan 7. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Manullang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke VIII. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Martoyo, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, R.L. dan John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat, 1995. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. cetakan 3, Remaja Rodaskarya. Bandung.
- Nainggolan.1994. *Pembinaan Kepegawaian di Indonesia*. PT. Internusa. Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Notoatmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Rineka Cipta. Jakarta
- Nunnaly. 1987. *Psychometric Theory*. India: McGraw-Hill 2nd ed.
- Pfeffer. Jeffrey et.al.2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A.Usman. Edisi ke 2. Amara Books. Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Ruky, A. 2001. *Sistem Manajmen Kinerja*. Gramedia. Jakarta.
- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan ke 1. PT. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Schuler, R.S. 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1-2 Penerbit Erlangga, Jakarta
- Siagian, S.P. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Pamamita. Jakarta.
- Siswanto, B. 1999. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Singarimbun, M dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sofo, F. 1999. *Human Resources Development*. Business & Professional Publishing.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis – Structural Equation Modeling Lisrel dan Amos*. Universitas Negeri Malang. Malang.
- Spencer, L. 1999. *Competency at Work*. Published Jhone Wilay & Sosn Inc. Library of Congress Cataloging.
- Stoner, J.A.F. 2003. *Manajemen Jilid II*. Alih Bahasa : Sindoro A. Gramedia. Jakarta
- Suparmoko. 1997. *Metode Penelitian Praktis untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi*. BPFE. Yogyakarta.
- Tovey, M.O. 1996. *Training in Australia : Desain Delivery Evaluation and Management*. Sydney. Prentice Hall. PP.12
- Zikmud, W.G. 1994. *Business Research Method, 4th Edition*. USA: The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers.

