

## ANTESEDEN KARIR DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA MANAJER BANK

**Idayanti Nursyamsi**

Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin  
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Tamalanrea, Makassar, 90245, Indonesia.

### *Abstract*

*Prior empirical reviews had suggested that several antecedent variables had an effect on banker's career and performance. In line with this we had built a conceptual model, developed a questionnaire, and used a multi-stage sampling method to collect responses from 102 bankers in Makassar, the capital city within the Provinces of South Sulawesi, Indonesia. Structural Equation Models showed that the antecedent variables (personality, organizational commitment, and human capital) had a significant effect on banker's career. Despite these positive findings, human capital had an insignificant positive relation to banker's performance. The relevance of these findings to prior empirical studies along with several recommendations to improve organizational effectiveness and future research had been given at the end of this paper.*

**Keywords:** *career, human capital, organizational commitment, performance, personality*

Sektor perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor kunci pertumbuhan ekonomi dari suatu bangsa. Perannya sebagai salah satu faktor intermediasi pada masyarakat akan menjembatani sektor riil dalam memutar laju perekonomian di Indonesia. Dalam mengukir kinerjanya sebagai sektor pelayanan publik, maka peran perbankan sangat ditunjang oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset penting yang menggerakkan organisasi. Sumber daya manusia menjadi hal yang unik bagi kelang-

sungan organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia maka akan memberikan nafas kepada pergerakan keberlangsungan hidup bagi kemajuan yang dicapai oleh suatu organisasi.

Riset sumber daya manusia berupaya untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi. Secara umum riset manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meneliti karyawan dilihat dari aspek kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas, kerja sama tim, komunikasi, karir, kinerja, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain di luar perusahaan(Oie, 2010)

---

Korespondensi dengan Penulis:

**Idayanti Nursyamsi:** Telp.+62 411583678; Fax. +62 4113625732

E-mail:idayanti\_uh@yahoo.com

Kualitas sumber daya manusia Indonesia memerlukan pembinaan untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan berguna dalam bekerja (Prayoto, 2004). Hal ini juga diperkuat oleh argumen dari Nawawi (2008) yang menyatakan bahwa kinerja dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan kompetitif dari sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini juga dipertegas oleh Suprihanto *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari individu dan kepribadian individu.

Pada masa revolusi industri, banyak tumbuh faktor keselarasan manusia dan mesin yang dikembangkan oleh Robert Owen pada tahun 1771-1858. Pada masa ini aspek manusia menjadi perhatian utama dalam suatu organisasi. Tak kalah pentingnya adalah faktor kepribadian (*personality*) menjadikan ciri keberhasilan karir seorang individu dalam bekerja pada suatu organisasi.

Gordon Allport seorang psikolog mengemukakan bahwa *personality* adalah organisasi dinamik dalam diri individu yang memiliki sistem psikologis dalam melakukan penyesuaian dengan lingkungannya. Robbins (2006) juga mengemukakan bahwa *personality* merupakan seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Teori tentang *The Big Five of Personality* dikemukakan oleh Costa dan Mc Crae dalam Robbins (2006) mengemukakan bahwa *personality* terdiri dari 5 faktor, yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, dan openness to experience*.

*Personality* memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan karir, khususnya yang memiliki sifat *openness* terhadap keberhasilan karirnya (Bozionelos, 2003). Terdapat hubungan positif dan substansif antara *personality* dan kesuksesan karir (Guthrie, 1998; Lau, 1999; Seibert, *et al.*, 1999; Boudreau, *et al.*, 2001; Nabi, 2001; Seibert & Kraimer, 2001; Metz, 2004; Gelissen & Graaf, 2006).

Secara umum dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang memper-

lihatkan sikap loyalitas seorang karyawan kepada organisasinya. Selain itu disebutkan pula bahwa komitmen organisasi merupakan mencapai kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Rosseau dalam Robbins & Judge, 2008). Diharapkan dengan adanya komitmen organisasi, maka akan mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam memperhatikan kepentingan organisasi.

Seorang karyawan haruslah memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Hackett, 2001), dengan adanya sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan mengalami perkembangan yang pesat (Hawkins, 1999). Komitmen organisasi terdiri dari 3 unsur yaitu *affective, normative, dan continuance commitment* (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi memberikan kontribusi positif dan berpengaruh terhadap kinerja manajer (Sjahrudin *et al.*, 2013) dan juga memberikan pengaruhnya terhadap *job performance* (Sani, 2013). Komitmen organisasional juga memberikan kontribusinya secara signifikan terhadap kinerja dosen (Nursyamsi, 2012).

*Human capital* merupakan investasi dari faktor manusia yang akan memberikan hasil dari investasi yang telah dilakukannya. Devenport (1998) mengemukakan bahwa *human capital* dapat dilihat dari 4 aspek, yaitu *ability, behavior, effort, dan time*. Selanjutnya Gratton & Ghoshal (2003) menjelaskan bahwa pada tingkat individual, aspek *human capital* dapat dilihat dari faktor *intellectual capital, social capital, dan emotional capital*.

Penelitian yang menunjukkan bahwa *human capital* memberikan kontribusi terhadap kesuksesan karir telah diuji oleh beberapa perilaku organisasi sebelumnya, yaitu di antara Madsen *et al.* (2003) mengatakan bahwa faktor pengalaman memiliki hubungan yang positif terhadap keberhasilan karir. Selanjutnya Lin & Huang (2005) mengemukakan bahwa *social capital* memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan karir. Peneliti berikutnya juga memberikan kontribusinya bahwa

## Anteseden Karir dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajer Bank

Idayanti Nursyamsi

*human capital* memberikan peningkatan terhadap kemajuan karir (Chenevert & Tremblay, 2002; Kim, 2004; Auster & Ekstein, 2005; dan Thomas, *et al.*, 2005)

Karir merupakan cita-cita semua individu terhadap pekerjaannya. Seorang manajer tentunya memiliki perencanaan terhadap pengembangan karir yang ingin dicapainya di masa depan. Karir merupakan perubahan nilai, sikap, motivasi yang terjadi pada seorang karyawan (Simamora, 2004). Karir juga merupakan serangkaian posisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan membantu seseorang bertumbuh dalam pekerjaannya dilihat dari aspek kemampuan *skill*, keberhasilan, maupun pemenuhan terhadap pekerjaannya (Dessler, 2005).

Kesuksesan karir manajer perempuan di bank dipengaruhi oleh faktor *training*, pengembangan, pengalaman, jam kerja, tipe pekerjaan, pendidikan, peluang karir, dan perubahan perusahaan (Metz, 2003; 2004). Hal ini juga didukung oleh Sabac (2006) yang mengatakan bahwa masalah karir tenaga kerja akan memberikan dampaknya terhadap kinerja dilihat dari aspek pembelajaran, risiko, dan intensif.

Monson (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *personality traits* terhadap keberhasilan karir pada tingkat manajer. Pengembangan karir pada suatu organisasi terdiri dari 4 fase, yaitu fase pertumbuhan, fase lanjutan, fase mempertahankan, dan fase pensiun (Rivai & Sagala, 2009). Karir itu sendiri akan memberikannya kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya (Sutrisno, 2010). Kesuksesan karir organisasional di *back up* oleh perencanaan karir individual dan manajemen karir organisasional (Simamora, 2004).

Dengan semakin profesionalnya suatu organisasi perbankan, maka yang dibutuhkan adalah daya dukung dari kinerja manajer bank yang semakin handal. Oleh karena itu, peran penting dari kinerja manajer bank akan membawa peran per-

bankan dalam menjalankan fungsinya sebagai intermediasi antara masyarakat dan pemerintah akan semakin baik.

Kinerja manajer bank mempunyai masa kerja yang baik dan tingkat perputaran yang menunjukkan kontribusi hubungannya secara konsisten terhadap kepentingan organisasi, baik dilihat dari aspek jangka pendek maupun jangka panjang (Sabac, 2006). Terdapat hubungan yang signifikan antara karir dan hasil dari suatu pekerjaan dan berhubungan terdapat intensitas perputaran pekerjaan (Aryee & Leong, 1991). Kinerja tingkat manajer membutuhkan *skill*, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan dalam memimpin *network* (Gambardella & Giarratana, 2006). Kinerja manajer bank dipengaruhi oleh kemampuan dalam pengelolaan transaksi, pengelolaan administrasi, orientasi kualitas, kerja sama, fokus pada pelanggan, dan berorientasi pada bawahan.

Penelitian ini dilaksanakan pada sektor perbankan di Kota Makassar. Perbankan di Kota Makassar bertumbuh pesat pada 10 tahun terakhir. Hal ini dilihat dari perkembangan signifikan bank-bank yang bertumbuh di Kota Makassar. Indikasi terlihat dari semakin banyaknya jumlah bank dan jenis bank yang bertumbuh menggerakkan sektor perekonomian di Makassar. Baik bank pemerintah, bank swasta, bank koperasi, bank perkreditan, maupun bank syariah.

Dilihat dari pertumbuhan ekonomi Indonesia pada 10 tahun terakhir memperlihatkan ekonomi Indonesia bertumbuh sekitar 5,8% per tahun. Dengan pertumbuhan ekonomi yang relatif stabil menyebabkan cukup banyak menyimpan dananya pada sektor perbankan. Dilihat dari data Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) per Juli 2014 di Indonesia berjumlah 846.458 rekening dengan nilai simpanan Rp 500 juta ke atas. Investasi dana tersebut kemudian digerakkan pada sektor riil, dapat diinvestasikan dalam bentuk saham, asuransi, reksadana, atau produk-produk perbankan lainnya (Infobank, 2014).

Kinerja perbankan di Indonesia memberikan kontribusi yang membanggakan sepanjang tahun 2013. Ditengah peliknya dan ketatnya tingkat persaingan pada dunia perbankan terlihat bahwa kinerja Bank Mandiri dan Deutsche Securities Bank memberikan kontribusi yang membanggakan dilihat dari *indicator asset*, kewajiban, ekuitas, pendapatan usaha, maupun laba bersih. Secara lengkap dipaparkan pada Tabel 1.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *personality*, komitmen, dan *human capital* berpengaruh langsung terhadap karir manajer bank, untuk menganalisis apakah *personality*, komitmen, *human capital*, dan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer bank, dan untuk menganalisis apakah *personality*, komitmen, dan *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajer melalui karir pada perbankan di Kota Makassar.

### HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga bahwa *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh langsung terhadap karir manajer bank pada perbankan di Kota Makassar.
- H<sub>2</sub>: Diduga bahwa *personality*, komitmen organisasi, *human capital*, dan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer bank pada perbankan di Kota Makassar.

- H<sub>3</sub>: Diduga bahwa *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajer melalui karir pada perbankan di Kota Makassar.

### METODE

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *causality relationship* antara variabel penelitian yang diteliti yaitu dilihat dari variabel *personality*, komitmen organisasi, *human capital*, karir, dan kinerja manajer. Pengambilan data berupa metode survei. Hal ini disebabkan penelitian yang memiliki populasi yang cukup banyak dalam desain mengumpulkan informasi menggunakan metode survei yang paling sesuai (Singarimbun & Effendi, 1995). Untuk penelitian yang sifatnya kuantitatif, maka metode survei akan memberikan manfaat dalam mengartikan, menggambarkan, dan menghubungkan variabel-variabel penelitian. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan adanya hubungan dan pengaruh suatu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiono, 2000)

Responden penelitian merupakan manajer bank yang tersebar di Kota Makassar. Manajer pada bank tersebut yaitu diperoleh dari PT Bank Negara Indonesia Tbk, PT Bank Mandiri Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia, PT Bank Tabungan Negara, dan PT Bank Sulselbar. Secara lengkap jumlah responden dideskripsikan pada Tabel 2.

**Tabel 1.** Kinerja Bank Mandiri dan Deutsche Securities Indonesia Tahun 2013

Bank Mandiri			Deutsche Securities Indonesia		
Aktivitas	Jumlah (Rp)	%	Aktivitas	Jumlah (Rp)	%
Aset Total	2,81 Trillun	43,08	Aset Total	625,67 Milliar	-1,29
Kewajiban	1,86 Trillun	70,27	Kewajiban	325,15 Milliar	-13,36
Ekuitas	951,86 Milliar	9,08	Ekuitas	300,52 Milliar	16,21
Pendapatan Usaha	613,17 Milliar	37,00	Pendapatan Usaha	153,49 Milliar	29,40
Laba Bersih	93,11 Milliar	226,09	Laba Bersih	41,93 Milliar	4,02

Sumber: Infobank diolah (2014)

## Anteseden Karir dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajer Bank

Idayanti Nursyamsi

**Tabel 2.** Jumlah Populasi Penelitian

Nama Bank	Jumlah Manajer (orang)
PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk	75
PT Bank Mandiri Tbk	60
PT Bank Rakyat Indonesia Tbk	35
PT Bank Tabungan Negara Tbk	30
PT Bank Sulselbar	65
<b>Jumlah</b>	<b>265</b>

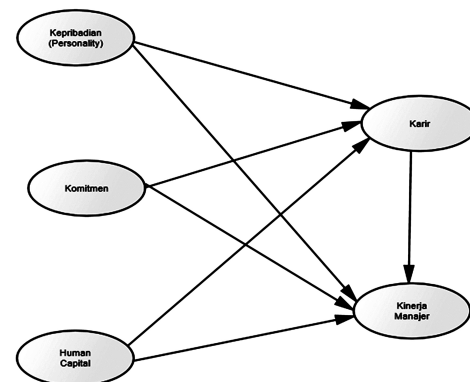
Sampel pada penelitian ini merupakan manajer bank yang dipilih dari manajer bank yang bekerja tersebar di kantor pusat, kantor cabang, manajer divisi, maupun pada manajer unit pada perbankan di Kota Makassar. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *multistage random sampling* dengan melalui beberapa tahap (Sigit, 2002). Selanjutnya jumlah populasi yang diketahui, maka sampel yang dipilih digunakan dengan teknik Slovin (Umar, 2004).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa cara. Cara pertama adalah menggunakan kuisisioner penelitian, dimana kuisisioner merupakan angket pertanyaan yang disebarkan kepada responden penelitian dengan menggunakan skala likert. Berikutnya adalah wawancara yang merupakan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden yang diteliti untuk memberikan pemahaman pengetahuan yang lebih komprehensif terhadap variabel-variabel penelitian. Cara ketiga adalah dengan menggunakan observasi, dimana observasi merupakan suatu metode penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk memperoleh konsistensi pengetahuan terhadap penelitian yang dilakukan. Cara berikutnya adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang merupakan suatu metode pengumpulan data baik secara internal, maupun secara eksternal dari penelitian dari organisasi terkait. Cara yang terakhir adalah dengan menggunakan studi literatur yang merupakan suatu metode

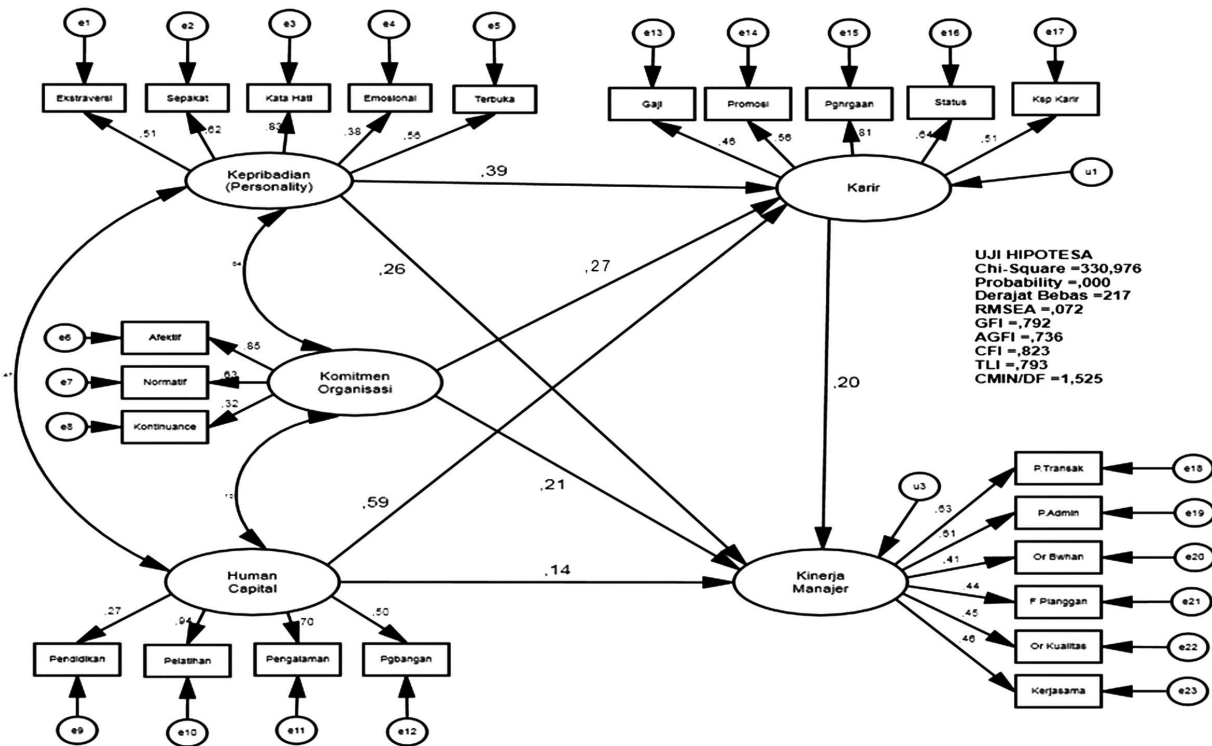
pengumpulan data dengan berfokus pada titik studi pustaka dan literatur yang dibutuhkan.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Tujuan dari penelitian agar nantinya data-data penelitian lebih mudah dikumpulkan, ditabulasi, dan diartikan dan memiliki nilai yang bermakna. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian yaitu dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) versi AMOS 21.0 dan SPSS versi 20.0. Ferdinand (2002) mengatakan bahwa SEM pada penelitian bermanfaat untuk: (1) mengkonfirmasi unidimensional dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruk/konsep/faktor; (2) menguji kesesuaian/ketepatan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antara faktor yang dibangun/diamati dalam model tersebut.

Variabel yang diuji pengaruhnya pada penelitian ini yaitu terdiri dari *personality* ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), *human capital* ( $X_3$ ) yang merupakan variabel endogen. Sedangkan untuk variabel eksogennya terdiri dari karir ( $Y_1$ ) dan kinerja manajer ( $Y_2$ ). Selanjutnya variabel-variabel penelitian tersebut dirangkai dalam suatu model penelitian. Adapun model penelitian yang menggambarkan hubungan fungsional antar variabel diteliti untuk menganalisis kinerja manajer bank dideskripsikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 2.** Pengukuran Faktor dan Hasil Uji Model Keterkaitan antara Kepribadian(X1), Komitmen Organisasi (X2), Human Capital (X3), dan Karir (Y1) terhadap Kinerja Manajer (Y2)

Berdasarkan rumusan masalah yang dibangun dari penelitian ini, maka persamaan struktural dirangkum sebagai berikut:

$$ZY_1 = 0,392 ZX_1 + 0,273 ZX_2 + 0,592 ZX_3 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$ZY_2 = 0,258 ZX_1 + 0,211 ZX_2 + 0,143 ZX_3 + 0,200 ZY_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dimana:

ZY<sub>2</sub> = kinerja manajer bank

ZY<sub>1</sub> = karir

X<sub>1</sub> = *personality*

X<sub>2</sub> = komitmen organisasi

X<sub>3</sub> = *human capital*

e1 = *variabel error*

e2 = *variabel error*

Pada penelitian ini ditetapkan konstruk penelitian sebagai berikut, yaitu: (1) konstruk eksogen, merupakan variabel-variabel independen yang tidak disebabkan variabel-variabel lain yang digunakan dalam model penelitian. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital*; (2) konstruk endogen, merupakan variabel yang diprediksi 1 atau lebih konstruk yang lain. Variabel endogen yaitu karir dan kinerja manajer bank.

**HASIL**

**Pengujian Model Penelitian dan Hipotesis**

Hasil pengujian parameter estimasi model penelitian dianalisis secara teoritis dan hipotesis melalui analisis SEM dengan menggunakan AMOS

## Anteseden Karir dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajer Bank

Idayanti Nursyamsi

Versi 21.0. Suatu model penelitian dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh adanya dukungan data empirik. Secara lengkap hasil analisis SEM pada penelitian ini tersaji pada Gambar 2.

Hasil uji konstruk pada model penelitian disajikan pada Gambar 2, kemudian selanjutnya dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* (GFI). Hasil evaluasi model memperlihatkan bahwa dari delapan kriteria GFI, ternyata sudah ada 2 GFI yang memenuhi kriteria dengan kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis pada tahapan yang lebih lanjut.

Pengujian hipotesis bertujuan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung diperoleh lebih besar dari t tabel, maka terdapat hubungan antara variabel signifikan dan dapat dianalisa lebih lanjut. Pada *degree of freedom* (df)= 384, nilai t tabel ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 1,96, dan (=10%) sebesar 1,65. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh langsung terhadap karir manajer bank pada perbankan di Kota Makassar memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas pada *personality*  $P = 0,001 (< 0,05)$  dengan koefisien sebesar 0,393, koefisien ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan *personality* akan memberikan peningkatan karir manajer. Selanjutnya pada komitmen organisasi dengan probabilitas  $P = 0,000 (< 0,05)$  dengan koefisien sebesar 0,273, maka selanjutnya koefisien ini menunjukkan arti bahwa dengan semakin baik komitmen organisasi pada manajer bank, maka akan dapat memberikan peningkatan karir yang lebih baik. Terakhir pada variabel *human capital* dengan  $P = 0,000 (< 0,05)$  dengan koefisien sebesar 0,592, maka koefisien ini memberikan kontribusi yang menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan *human capital* pada manajer bank, maka akan memberikan peningkatan karir manajer bank.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa diduga *personality*, komitmen organisasi, *human*

**Tabel 3.** Pengujian Keterkaitan antara Kepribadian ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), *Human Capital* ( $X_3$ ), Karir ( $Y_1$ ), terhadap Kinerja Manajerial ( $Y_2$ )

H	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct	Efek Indirect	Total	(p value)	Keputusan
H <sub>1,1</sub>	<i>Personality</i>	Karir	0,393	0,000	0,393	0,001	Diterima
H <sub>1,2</sub>	Komitmen Organisasi	Karir	0,273	0,000	0,685	0,000	Diterima
H <sub>1,3</sub>	<i>Human Capital</i>	Karir	0,592	0,000	0,658	0,000	Diterima
H <sub>2,1</sub>	<i>Personality</i>	Kinerja Manajer	0,258	0,079	0,508	0,000	Diterima
H <sub>2,2</sub>	Komitmen Organisasi	Kinerja Manajer	0,211	0,055	0,299	0,011	Diterima
H <sub>2,3</sub>	<i>Human Capital</i>	Kinerja Manajer	0,143	0,118	0,653	0,565	Ditolak
H <sub>2,4</sub>	Karir	Kinerja Manajer	0,200	0,000	0,848	0,015	Diterima

Keterangan:

\*\* Signifikan pada level 5%, Nilai t tabel (=5%) = 1,96

\* Signifikan pada level 10%, Nilai t tabel (=10%) = 1,65

*capital*, dan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer bank pada perbankan di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personality* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer dengan probabilitas  $P=0,000 (<0,05)$  dengan nilai koefisien sebesar 0,258. Hal ini memberikan kontribusi bahwa koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik *personality* manajer, maka kinerja manajer akan semakin baik pula. Selanjutnya komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer dengan nilai probabilitas sebesar  $P=0,011 (<0,05)$  dengan nilai koefisien sebesar 0,211. Hal ini memberikan kontribusi bahwa koefisien ini memperlihatkan bahwa dengan semakin baik komitmen organisasi manajer, maka kinerja manajer bank juga akan semakin baik pula. Variabel lainnya yaitu *human capital* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja manajer bank dengan nilai probabilitas  $P=0,565 (<0,05)$ , dan dengan nilai koefisien sebesar 0,143. Hal ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan *human capital* belum dapat meningkatkan kinerja manajer, namun dengan adanya *human capital* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja manajer bank melalui karir dengan besaran koefisien sebesar 0,118. Hal ini membuktikan bahwa *human capital* yang baik akan menunjang oleh adanya peningkatan karir dan memberikan dampaknya terhadap kinerja manajer bank akan semakin baik. Variabel karir memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer bank dengan adanya probabilitas  $P=0,015 (<0,05)$ , dan dengan adanya besaran koefisien sebesar 0,200. Hal ini membuktikan bahwa koefisien ini menunjukkan bahwa dengan jenjang karir yang akan semakin baik, maka akan memberikan peningkatan pada kinerja manajer bank.

Hipotesis ketiga yaitu diduga bahwa *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajer melalui karir pada perbankan di Kota Makassar. Hasil penelitian

membuktikan bahwa variabel penelitian yaitu terdiri dari *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja manajer bank. Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan besaran probabilitas  $P=0,000 (<0,05)$ . Nilai koefisien sebesar 0,000 untuk *personality*, nilai koefisien sebesar 0,000 untuk komitmen organisasi, nilai koefisien sebesar 0,000 untuk *human capital*. Nilai koefisien sebesar 0,079 untuk *personality*, nilai koefisien sebesar 0,055 untuk komitmen organisasi, nilai koefisien sebesar 0,188 untuk *human capital*, dan nilai koefisien sebesar 0,000 untuk karir manajer bank.

## PEMBAHASAN

Dengan mengacu pada hasil analisis SEM dengan menguji pengaruh dan hubungan langsung dan tidak langsung pada variabel-variabel yang diuji pada penelitian ini, hasil verifikasi penelitian dapat dilihat pada Gambar 2 dan Tabel 3, maka sebagian besar hipotesis dinyatakan diterima, yaitu baik  $H_{1-1'}$ ,  $H_{1-2'}$ ,  $H_{1-3'}$ ,  $H_{2-1'}$ ,  $H_{2-2}$ ,  $H_{2-4'}$  telah menjawab permasalahan penelitian. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh langsung terhadap karir manajer bank pada perbankan di Kota Makassar. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan yaitu dengan semakin meningkatnya *personality*, komitmen organisasional, dan *human capital*, maka memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan karir manajer bank.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *personality*, komitmen organisasi, dan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer bank pada perbankan di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pengaruh positif dan signifikan, maka dengan semakin meningkatnya *personality*, komitmen organisasional, dan karir, maka memberikan dampak kontribusinya secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja manajer bank. *Human capital* memberikan pengaruh



## Anteseden Karir dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajer Bank

Idayanti Nursyamsi

secara tidak langsung terhadap kinerja manajer, baik melalui peningkatan karir, maka memberikan kontribusi bahwa dengan semakin baiknya *human capital* dan didukung oleh adanya peningkatan karir, maka akan memberikan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja manajer bank.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajer melalui karir pada perbankan di Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin meningkatnya *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital*, maka akan memberikan peningkatan secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajer bank yang ditunjang oleh semakin meningkatnya karir seorang manajer bank.

Hasil penelitian ini mempertegas temuan dari peneliti-peneliti sebelumnya yaitu bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *personality* terhadap kesuksesan karir (Guthrie, 1998, Lau, 1999; Seibert, *et al*, 1999; Monson, 2000; Kraimer, 2001; Nabi, 2001; Metz, 2004; dan Gelissen & Graaf, 2006). Komitmen organisasi juga berperan penting terhadap kinerja (Sani 2003 dan Nursyamsi, 2012). Dukungan dari adanya *human capital* yang semakin baik memberikan arah terhadap peningkatan karir (Chenevert & Tremblay, 2002; Kim, 2004; Auster & Ekstein, 2005; dan Thomas *et al.*, 2005). Hal yang paling terpenting juga memberikan kontribusinya bahwa bahwa peningkatan karir sangat didukung oleh kinerja yang baik pula (Metz, 2003; 2004 dan Sabac, 2006).

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Dengan merujuk kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dirancang, maka kesimpulan pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh langsung terhadap karir manajer bank

pada perbankan di Kota Makassar. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *personality*, komitmen organisasi, dan karir terhadap kinerja manajer bank pada perbankan di Kota Makassar. *Human capital* memberikan pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja manajer bank melalui peningkatan karir.

Temuan dari penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajer bank melalui peningkatan karir manajer pada perbankan di Kota Makassar.

#### Saran

Diharapkan penelitian mampu untuk menginspirasi pengembangan dan peningkatan karir dan kinerja manajer bank pada perbankan di Kota Makassar. Perlunya untuk memperhatikan faktor *personality*, komitmen organisasi, dan *human capital* seorang manajer bank, sehingga nantinya mampu untuk meningkatkan karir dan kinerja manajer bank selanjutnya. Dengan semakin baiknya karir dan kinerja manajer bank, maka keefektifan organisasi pada perbankan di Kota Makassar akan semakin baik pula.

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang perilaku organisasi dan pada kajian manajemen sumber daya manusia. Dengan mendesain perilaku organisasi dengan didekatkan pada aspek *human resources* manajemen, maka akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja organisasi. Perlunya dikaji lebih lanjut penelitian dengan topik karir dan kinerja manajer bank dengan dirancang bangun aplikasi variabel lain yang saling terkait.

Penelitian ini didesain dengan unit analisis individu dengan titik berat pada pengembangan karir dan kinerja manajer bank. Penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan mendesain unit analisis pada tingkatan organisasi serta mendesain penelitiannya pada berbagai jenis organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aryee, S. & Leong, C.C. 1991. Career Orientation and Work Outcomes Among Industrial R & D Professionals. *Journal Group & Organization Studies*, 16(2): 193-205.
- Auster, E.R.& Ekstein, K.L. 2005.Profesional Women’s Mid Career Satisfaction: An Empirical Exploration of Female Engineers. *Women In Management Review*, 20(1): 4-23.
- Boudreau, J.W.,Boswell, W.R., & Judge, T.A. 2001.Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe.*Journal of VocationalBehavior*, 58(1): 53-81.
- Bozionelos,N. 2003.Mentoring Provided: Relation to Mentor’s Career Success, Personality, and Mentoring Received.*Journal of Vocational Behavior*,64(1): 24-46.
- Chenevert, D.& Tremblay, M. 2002. Managerial Career Success in Canadian Organizations: Is Gender a Determinant? *Journalof Human Resources Management*,13(6): 920-941.
- Dessler, G.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*Jilid 2.Edisi Kesembilan.Jakarta:PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Devenport, T.H.& Prusak,L. 1998.*Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Ferdinand, A.2002.*Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*.Edisi 2. Semarang: Fakultas EkonomiUniversitas Diponegoro.
- Gambardella, A.& Giarratana, M.S. 2006. Comparative Performance of Managerial Firm Clusters and Innovation Clusters: Learning Process and the Distribution of Managers Returns. *Organization Science*Forthcoming.
- Gelissen, J. & De Graaf, P.M. 2006. Personality, Social Background, and Occupational Career Success.*Social Science Research*, 35(3): 702-726.
- Gratton, L.& Ghoshal, S. 2003.Managing Personal Human Capital: NewEtos for the Volunteer Employee.*European Management Journal*,21(1): 1-10.
- Guthrie, J.P., Coate, C.J., & Schwoerer, C.E. 1998. Career Management Strategies: The Role of Personality. *Journal of Management Psychology*, 13(56): 371-386.
- Hawkins, W.D. 1999. Predictors of Affective Organizational Commitment among High School Principals.*Dissertation*. Virginia Polytechnic Institute.
- Kim, N. 2004.Career Success Orientation of Korean Women Bank Employees.*Career Development International*, 9(6): 595 -608.
- Hackett, R.D., Lapierre, L.M., & Hausdorf, P.A. 2001. Understanding the Links between Work CommitmentConstructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3): 392-413.
- Lau, V.P.& Shaffer, M.A. 1999.Career Success: The Effects of Personality. *Career Development International*,4(4): 225-230.
- Lin, S.C.& Huang, Y.M. 2005.The Role Social Capital in the Relationship between Human Capital and Career Mobility.Mediator or Moderator?*Journal of Intellectual Capital*, 16(2): 191-205.
- Madsen,H.,Neergaard, H., & Ulhoi, J.P. 2003. Knowledge Intensive Entrepreneurship and Human Capital.*Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(4): 426-434.
- Metz, I. 2003.Individual, Interpersonal, and Organisational Links to Women’s Advancement in Management in Banks.*Women in Management Review*,18(5): 236- 251.
- Metz, I. 2004. Do Personality Traits Inderectly Affect Women’s Advancement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7): 695-707.
- Meyer, J.P & Allen,N.J. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*,1(1): 61-89.
- Monson, R.J.2000.The Contribution of Personality Traits and Context to Career Success of Project Managers.*Dissertation*.Industrial Engineering Psychology Faculty University of Hongkong.
- Nursyamsi, I. 2012. Pengaruh Kepemimpin, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen.*Proceding Seminar Nasional Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- Nabi, G.R. 2001.The Relationship between Human Resources Management, Social Support, and Subject

## Anteseden Karir dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajer Bank

Idayanti Nursyamsi

- tive Career among Men and Women. *International Journal of Manpower*, 22(5): 457-474.
- Nawawi, H. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oie, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Prayoto. 2004. Menyoal Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 1(1).
- Rivai, V. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sabac, F. 2006. Learning and Managerial Horizons: Beyond Career Concerns. *Departemen of Accounting and MIS School of Business, University of Alberta*.
- Sani, A. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Management*, 8(15): 57-67.
- Seibert, S.E. & Kraimer, M.L. 2001. The Five Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1): 1-21.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L. 1999. Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3): 416-427.
- Sigit, S. 2002. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sjahrudin, H., Armanu, Sudiro, A., & Normijati. 2013. *Interdisciplinary Journal of Contemporary in Business*, 2(12): 133-141.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sigit, S. 2002. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Bisnis Manajemen*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alpha Beta CV.
- Suprihanto, J., Harsiwi, A.T.H.M., & Prakoso, H. 2002. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thomas, W.H.N.G., Eby, L.T., Sorensen, K.L., & Feldman, D.C. 2005. Predictor of Objective and Subjective: A Meta Analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 58: 367-408.
- Umar, H. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.