

Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Pola Pengembangan Karir Pegawai

Aprizal
STMIK Dipanegara, Makassar
aphrydpn@yahoo.com

ARTICLEDETAILS	ABSTRACTS
History <i>Received</i> : August <i>RevisedFormat</i> : Septembr <i>Accepted</i> : October	Penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir yang sering terjadi. Oleh karena itu dapat dikehui pengaruh secara simultan karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya, iklim, struktur organisasi dan kharakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, terhadap pengembangan karir pegawai STMIK Dipanegara Makassar. Sehingga hasil yang dicapai yaitu Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya, iklim, struktur organisasi dan karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di STMIK Dipanegara.
Keywords organisasi, individu pengembangan karir	

©2017STIM Lasharan JayaMakassar

Pendahuluan

Salah satu daya tarik bekerja diperusahaan swasta asing di Indonesia adalah adanya program perencanaan karir (PK) yang memberi kesempatan pegawai untuk meraih tangga jabatan diposisi puncak. Walaupun tidak selalu perusahaan asing menjanjikan kesempatan berkarir yang lebih baik dari perusahaan swasta nasional namun bisa dikatakan kondisi perencanaan karir diperusahaan asing pada umumnya lebih diperhatikan. Perencanaan karir merupakan suatu praktek yang biasa (*common practice*) dilakukan diberbagai perusahaan terkemuka baik di Eropa maupun di Amerika. Perusahaan-perusahaan transnasional ini menyadari sekali perlunya membuka pintu kesempatan berkarir dengan selebar-lebarnya bagi pegawai mereka. Cara ini merupakan suatu upaya perusahaan agar memiliki kemampuan bersaing memperoleh sumberdaya terbaik dipasar tenaga kerja dan juga untuk menjaga agar para pegawai yang bagus kinerjanya tidak cepat tergiur untuk loncat ke perusahaan lain.

Perencanaan karir yang baik juga bisa menimbulkan rasa kepastian akan adanya kesempatan yang terbuka bagi mereka yang sungguh sungguh mau berusaha. Rasa kepastian ini penting karena bisa membangun kepercayaan (*trust*) dan keyakinan masa depan diri dalam berkarir diperusahaan tersebut. Dengan adanya rasa percaya dan keyakinan yang kuat terhadap perusahaan maka pegawai akan tumbuh komitmennya secara alami.

Program perencanaan karir juga bisa digunakan untuk mempersiapkan kader pemimpin sehingga pada saat terjadi kebutuhan untuk mengisi posisi yang kosong maka perusahaan telah siap dengan sumber daya dari dalam organisasi mereka sendiri. Dampak dari kesiapan ini

nantinya akan sangat berpengaruh pada kemampuan dan kecepatan perusahaan untuk tetap sanggup bermanuver dan meneruskan tradisi pelayanan, inovasi maupun aktifitas penetrasi pasar. Perencanaan karir juga akan membantu mengurangi ketergantungan perusahaan pada figur pegawai tertentu. Perusahaan menjadi lebih siap jika harus mencari pengganti dalam tempo yang singkat dan dengan profil yang cocok untuk mempertahankan kinerja yang sama dengan pendahulunya.

Secara filosofis, perencanaan karir bisa diibaratkan seperti sebuah proses persemaian bibit. Dalam proses pembibitan ada tahapan melakukan pemilihan bibit unggul yang nantinya akan ditumbuh kembangkan menjadi tanaman. Bibit unggul ini tidak serta merta bisa tumbuh dengan baik tanpa konteks lingkungan yang cocok dan kondusif untuk pertumbuhannya. Oleh karena itu, proses pembibitan yang baik juga layaknya dibarengi dengan adanya persiapan lahan yang dikondisikan untuk memenuhi kriteria lingkungan yang optimal untuk tumbuhnya sibibit tadi.

Realitas perencanaan karir, esensi pola atau struktur model jalur karir menjadi faktor yang penting. Pola promosi, alih tugas, rotasi jabatan, penugasan proyek khusus, dan penambahan beban kerja merupakan sarana yang bisa ditata dan direncanakan dengan apik oleh pengelola sumberdaya manusia. Melalui wadah ini maka bibit SDM akan memperoleh tidak saja keahlian dan pematangan pengetahuan lapangan namun juga kedewasaan berpikir dan tumbuhnya kebijakan.

Rumusan Masalah

Banyak faktor yang dapat menunjang karir pegawai dilingkungannya agar pegawai itu dapat mengembangkan karirnya, dan diantara faktor tersebut adalah karakter organisasi dan karakter individu. Mengingat karakter organisasi dan karakter individu merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan individu dalam pengembangan karir, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan: (1) Apakah terdapat pengaruh secara simultan karakteristik organisasi yang terdiri dari: sumber daya, iklim, struktur organisasi dan kharakteristik individu yang meliputi: keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, terhadap pengembangan karir pegawai STMIK Dipanegara Makassar? (2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial karakteristik organisasi yang terdiri dari: sumber daya, iklim, struktur organisasi dan kharakteristik individu yang meliputi: keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, terhadap pengembangan karir pegawai STMIK Dipanegara Makassar ?. (3) Apakah karakteristik organisasi yang terdiri dari: sumber daya, iklim, struktur organisasi dan kharakteristik individu yang meliputi: keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, mempunyai hubungan terhadap pengembangan karir pegawai STMIK Dipanegara Makassar?

Kajian Pustaka

a. Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko(2000:123), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

b. Pengembangan karir

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh

sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000: 123) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

c. Unsur – unsur Pokok Program Pengembangan Karir

Program pengembangan karir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok: (Moekijat, 1995 : 103). (a) Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri. (b) Mengembangkan dan mengumumkan memberitahukan kesempatan–kesempatan karir yang ada dalam organisasi. (c) Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan–kesempatan karir.

d. Perencanaan karir

Pengembangan karir yang digunakan instansi swasta di Indonesia merupakan fenomena menarik dan mengandung banyak perdebatan dan kontroversi, tetapi pengembangan karir itu tidak lepas dari perencanaan karir. Setiap pegawai dan organisasi sebelum mengembangkan karirnya harus mempunyai perencanaan karir yang matang terlebih dahulu. Selain itu juga harus tahu karakter-karakter yang mempengaruhi pengembangan karir. Beach (1984: 320)

e. Karakteristik Organisasi

Thomson mengatakan bahwa organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing – masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Agus S, 2001 : 136).

f. Iklim Organisasi

Organisasi itu harus menciptakan iklim yang mendorong manajemen karir yang komprehensif. Contohnya adalah sebuah organisasi yang mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan (Simamora, 1997: 508).

g. Struktur Organisasi

Struktur organisasi (*desain organization*) dapat didefinisikan sebagai mekanisme formal dengan kemampuan organisasi. Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda – beda. Struktur ini mengandung unsur sosialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan. (Handoko, 1999: 169)

h. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (1996: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan.

i. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang (Handoko, 1998 : 80). Menurut Hasibuan (2000:54), pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

j. Pengalaman Kerja

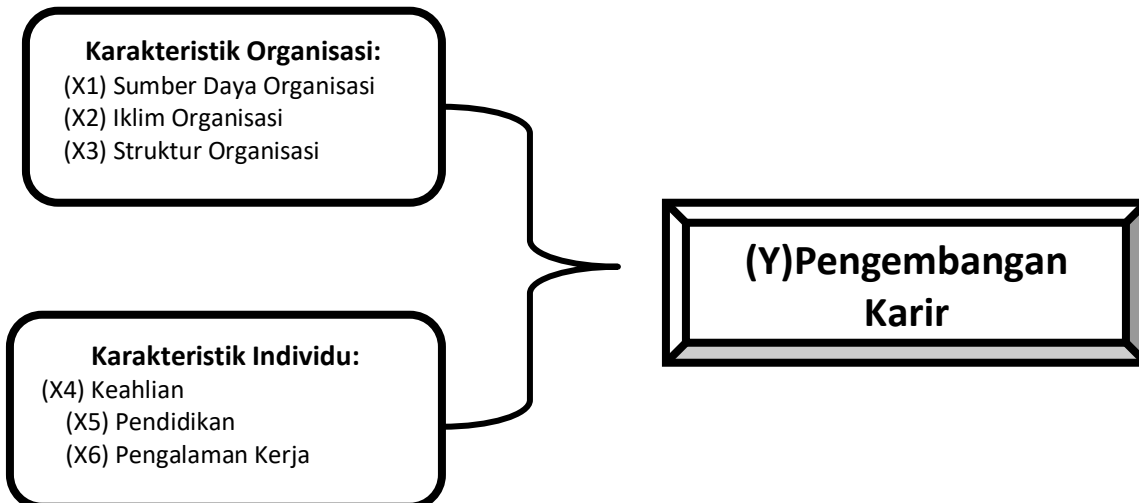
Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi (Hasibuan, 2000: 108).

Kerangka Konsep

Ada banyak faktor yang mempengaruhi karir pegawai dalam organisasi. Perlu ditekankan bahwa dalam suatu organisasi karir seseorang itu selain dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh individu juga tidak lepas dari peran organisasi. Keputusan pemindahan dan promosi khusus yang diambil manajemen karir merupakan hasil terakhir dari program pengembangan karir. Untuk dipromosikan diperlukan adanya penilaian, penyuluhan, latihan dan pendidikan.

Menurut Powell (dalam Moekijat, 1995: 107) organisasi yang mendapatkan promosi dengan sukses sebagai seorang pemimpin sehat penuh dengan semangat, cakap, seorang pengambil keputusan yang efektif, seorang lulusan perguruan tinggi, mempunyai cita-cita untuk maju dibantu oleh keluarganya. Sehingga terdapat faktor yang mengakibatkan kemajuan dalam tingkat kependidikan, kemampuan manajemen, suami atau istri dan keluarga. agama, kesukuan, senioritas, hasil hubungan formal dalam perusahaan. Tetapi sebagai manusia kita tidak hanya pasrah kepada nasib harus mempunyai rencana apa yang akan dilakukan untuk masa depan. Karena karir diawali dari individu itu sendiri, tetapi individu tidak mampu melakukan inventarisasi karir sendiri dimana dibantu oleh organisasi tempat bekerja.

Oleh karena itu di sini akan memunculkan karakter organisasi yang meliputi ; sumber daya, iklim, struktur organisasi dalam pengembangan karir, serta karakter individu yang meliputi; keahlian, pendidikan, pengalaman kerja. Maka diperoleh kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konsep

Desain Sampel

Berdasarkan data yang didapat dari STMIK Dipanegara Makassar yang terdiri dari 3 bagian (Akademik, Umum, Kemahasiswaan) ditambah dengan kelompok jabatan fungsional dosen. Tiap bagian jumlah pegawainya bervariasi, begitu pula dengan strata pendidikannya. Strata pendidikan STMIK Dipanegara Makassar dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	%
S3	1	0.69
S2	37	25.69
S1	89	61.81
D3	11	7.64
SMU	5	3.47
SMP	1	0.69
SD	0	0.00
Jumlah	144	100.00

Definisi Operasional dan Ukuran Variabel

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini maka perlu diberikan definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti data yang relevan untuk variabel tersebut. Definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Karakteristik Organisasi

Dalam setiap organisasi mempunyai ciri tersendiri dalam karakteristik organisasi disini dibagi 3 variabel (sumber daya, iklim organisasi dan struktur organisasi).

a. Sumber Daya Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini berkaitan dengan sumber daya yang dimaksud Sumber daya personalia dalam mengelola pegawai serta sumber daya keuangan sebagai tolak ukur kemampuan organisasi. Sumber daya disini meliputi:

- a.1 Kemampuan keuangan yang ada dalam organisasi yang dialikasikan untuk kemajuan pegawai maupun organisasi.
- a.2 Kemampuan personalia dalam mengelola dan merencanakan karir.
- a.3 Kemampuan personalia dalam kecepatan menyampaikan informasi.
- a.4 Kemampuan memfasilitasi pengembangan pegawai.

Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5 skor.

b. Iklim organisasi (X2)

Berkaitan dengan iklim organisasi adalah:

b.1 Kondisi lingkungan kerja yang menunjang, seperti rekan kerja, atasan, bawahan.

b.2 Kesempatan yang diberikan organisasi dalam mengembangkan diri.

Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5 skor.

c. Struktur organisasi (X3)

Berkaitan dengan struktur organisasi disini adalah:

c.1 Pembagian kerja yaitu kesesuaian bakat dan minat pegawai dengan pekerjaan yang ditangani, tingkat kebosanan dalam pekerjaan.

c.2 Departementalisasi yaitu kecocokan dalam pengelompokan pekerjaan, tingkat konflik antar bagian, keterkaitan antar bagian.

c.3 Jenjang atau tingkatan kewenangan dengan pertanggungjawaban dan ketepatan dalam pengembangan.

c.4 Koordinasi dalam peranan unit kerja, tingkat perbedaan dan integritas pegawai.

Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5 skor.

Karakteristik Individu

Adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku konsep ini dijabarkan 3 variabel (keahlian, pendidikan, pengalaman kerja.).

a. Keahlian Individu (X4)

Dalam penelitian ini yang dimaksud keahlian responden adalah:

a.1 Standar pelaksanaan tugas, adalah penyelesaiannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh pihak instansi yang bersangkutan.

a.2 Ketepatan waktu adalah kecepatan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan standar waktu yang ditetapkan instansi.

a.3 Kemampuan memotivasi diri orang lain dalam pekerjaan.

a.4 Kemampuan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

a.5 Kemampuan menjalankan kerjasama dengan pegawai lainnya.

Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5 skor.

b. Pendidikan (X5)

Dalam penelitian ini yang dimaksud pendidikan responden adalah:

b.1 Tugas dan tanggung jawab yang diberikan disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki responden.

b.2 Pendidikan yang dimiliki sangat membantu dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan standar waktu yang ditetapkan instansi.

b.3 Karyawan yang memiliki pendidikan tertinggi dapat memotivasi diri

Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5 skor.

c. Pengalaman kerja (X6)

Berkaitan dengan berapa lama pegawai bekerja serta pekerjaan apa yang pernah serta ditangani. Unsur empiris yang diturunkan variabel ini adalah perihal lama pegawai bekerja atau masa kerja pegawai.

- c.1 Pengalaman kerja sangat tergantung dari lamanya bekerja
 - c.2 Pekerjaan akan sangat terbantu dengan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c.3 Kemampuan mengambil keputusan berdasarkan pengalaman kerja.
 - c.4 Kecakapan dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan.
- Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5 skor.

Pengembangan Karir (Y)

Suatu kebijakan yang diambil organisasi untuk mengembangkan pegawai yang dikembangkan melalui pembinaan maupun perencanaan karir. Dimana dapat berupa promosi, mutasi, demosi, pengembangan dan pelatihan. Indikator yang digunakan adalah:

- a. Mengembangkan keahlian maupun pekerjaan.
 - b. Pertumbuhan jenjang jabatan adalah kelancaran perubahan jabatan untuk setiap tingkatan/pangkat dalam hal ini diukur dengan standar yang berlaku.
 - c. Pengetahuan atas pekerjaan adalah pemahaman individu terhadap pekerjaan baik yang bersifat operasional maupun teknis.
 - d. Harapan pegawai dalam kemajuan karir dalam pekerjaan.
 - e. Respon emosional pegawai terhadap jabatan yang merupakan refleksi seberapa jauh aspek karir dapat memuaskan pegawai.
 - f. Kesesuaian pekerjaan, pengetahuan, kecakapan pegawai dengan jenjang-jabatan.
- Indikator ini diukur dengan skala likert dimana nilai terendah di skor 1 tertinggi 5.

Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi besar variabel terikat (Y) dengan menggunakan data variabel bebas (X) yang sudah diketahui besarnya. Analisis ini juga untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana:

Y	= Pengembangan Karir
b ₀	= Konstanta
X ₁	= Sumber Daya Organisasi
X ₂	= Iklim Organisasi
X ₃	= Struktur Organisasi
X ₄	= Keahlian Individu
X ₅	= Pendidikan
X ₆	= Pengalaman Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ , b ₅ , b ₆	= Koefisien Regresi
e	= error

Hasil Analisa dan Pembahasan

Analisis data dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan yang kuat atau lemah dan pola hubungan positif atau negatif antara karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap pengembangan karir dengan menggunakan uji korelasi. Derajat hubungan dapat dilihat dari tebaran datanya, semakin rapat tebaran datanya maka semakin kuat hubungannya dan sebaliknya semakin melebar tebarannya menunjukkan hubungan semakin lemah. Untuk mengetahui besar atau derajat hubungan 6 variabel, digunakan koefisien korelasi pearson product moment (r).

Kekuatan hubungan dua variabel secara kualitatif dapat dibagi dalam 4 area yaitu: $r = 0,00-0,25$: tidak ada hubungan atau hubungan lemah; $r = 0,26-0,50$: hubungan sedang; $r = 0,51-0,75$: hubungan kuat; $r = 0,76-1,00$: hubungan sangat kuat atau sempurna. Sedangkan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara variabel penelitian maka uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi. Tujuan analisis regresi adalah untuk membuat perkiraan nilai suatu variabel dependen melalui variabel independen.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi

No	Variable	Unstandardized Coefficients	t-hitung	P-Value Signifikansi
1	(Constant)	1,476	2,563	0.012
2	Sumber Daya (X1)	0,123	1,235	0.221
3	Iklm Organisasi (X2)	0.142	1,559	0.123
4	Struktur Organisasi (X3)	0.076	0.863	0.391
5	Keahlian Individu (X4)	0.042	0,477	0.635
6	Pendidikan (X5)	0,073	3,015	0,027
7	Pengalaman Kerja (6)	0.149	3,482	0.046
	R	0.539	Ket : Signifikansi pada	
	R ²	0.291		
	F-hitung	8,331	P < 0,05	
	Sig F	0.040		

Sumber : Data primer yang diolah, 2008 (lampiran 3)

Berdasarkan data di atas, koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai 0.539 yang berada antara kisaran nilai 0,51-0,75. Artinya terdapat hubungan yang kuat sebesar 53,9 % antara variabel-variabel karakteristik organisasi dan karakteristik individu yang terdiri dari Sumber daya(X1), Iklm Organisasi(X2), struktur organisasi(X3), keahlian(X4), pendidikan(X5) dan pengalaman kerja (X6) terhadap Pengembangan Karir Pegawai(Y) pada perusahaan.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (*independent*) secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*) melalui perbandingan nilai signifikansi dengan koefisien alpha (α) 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 berarti variabel bebasnya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 15.0 for windows, diperoleh nilai F=8,331 dengan nilai signifikansi F change (p) = 0.040 lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Sumber daya(X1), Iklm Organisasi(X2), struktur organisasi(X3), keahlian(X4), pendidikan(X5) dan pengalaman kerja (X6) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Pengembangan Parir Pegawai(Y) pada STMIK Dipanegara Makassar.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0.291, hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Sumber daya(X_1), Iklim Organisasi(X_2), struktur organisasi(X_3), keahlian(X_4), pendidikan(X_5) dan pengalaman kerja (X_6) yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan keragaman variabel dependennya yaitu Pengembangan karir (Y) sebesar 29,1%, sedangkan 70,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Variabel-variabel tersebut terdiri kebijakan perusahaan, komunikasi, prestasi kerja, pengawasan, sarana dan prasarana, serta motivasi.

Pada penelitian ini uji t juga dilakukan untuk mengetahui apakah konstanta setiap variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0.05, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + e_i$$

$$Y = 1,476 + 0,123X_1 + 0,142X_2 + 0,076X_3 + 0,042X_4 + 0,073X_5 + 0,149X_6$$

struktur organisasi(X_3), keahlian(X_4), pendidikan(X_5) dan pengalaman kerja (X_6) tidak mengalami perubahan peningkatan satu satuan, maka pengembangan karir(Y) akan terjadi peningkatan.

Koefisien $b_1 = 0,123$ artinya setiap peningkatan variabel sumber daya(X_1) satu satuan maka diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir. Nilai t hitung sebesar 1,235 dengan tingkat signifikansi 0,221 ($\text{sig} > 0,05$) berarti tidak ada pengaruh dan signifikan antara sumber daya (X_1) dengan pengembangan karir(Y), dengan asumsi variabel lainnya (X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6) konstan.

Koefisien $b_2 = 0,142$ artinya setiap peningkatan variabel iklim organisasi(X_2) satu satuan, maka diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir. Nilai t hitung sebesar 1,559 dengan tingkat signifikansi 0,123 ($\text{sig} > 0,05$) berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pekerjaan (X_2) dengan pengembangan karir (Y), dengan asumsi variabel lainnya (X_1, X_3, X_4, X_5 dan X_6) konstan.

Koefisien $b_3 = 0,76$ artinya setiap peningkatan variabel struktur organisasi(X_3) satu satuan, maka diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir. Nilai t hitung sebesar 0,863 dengan tingkat signifikansi 0,391 ($\text{sig} > 0,05$) berarti tidak ada pengaruh signifikan antara atasan langsung (X_3) dengan pengembangan karir (Y), dengan asumsi variabel lainnya (X_1, X_2, X_4, X_5 dan X_6) konstan.

Koefisien $b_4 = 0,042$ artinya setiap peningkatan variabel keahlian(X_4) satu satuan, maka diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir. Nilai t hitung sebesar 0,477 dengan tingkat signifikansi 0,635 ($\text{sig} > 0,05$) berarti tidak ada pengaruh signifikan antara keahlian(X_4) dengan pengembangan karir (Y), dengan asumsi variabel lainnya (X_1, X_2, X_3, X_5 dan X_6) konstan.

Koefisien $b_5 = 0,073$ artinya setiap peningkatan variabel pendidikan (X_5) satu satuan, maka diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir. Nilai t hitung sebesar 3,015 dengan tingkat signifikansi 0,027 ($\text{sig} < 0,05$) berarti ada pengaruh signifikan antara pendidikan(X_5) dengan pengembangan karir (Y), dengan asumsi variabel lainnya (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_6) konstan.

Koefisien $b_6 = 0,149$ artinya setiap peningkatan variabel pengalaman kerja(X_6) satu satuan, maka diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir. Nilai t hitung sebesar 3,482

dengan tingkat signifikansi 0,046 ($\text{sig} < 0,05$) berarti ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja (X_6) dengan pengembangan karir (Y), dengan asumsi variabel lainnya (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) konstan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat dua variabel independen yang terdiri dari pendidikan (X_5), pengalaman kerja (X_6) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y). Sedangkan sumber daya (X_1), iklim organisasi (X_2), struktur organisasi (X_3) dan keahlian (X_4) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di STMIK Dipanegara Makassar.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan (1) Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya, iklim, struktur organisasi dan karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di STMIK Dipanegara. (2) Secara parsial variabel pendidikan dan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Variabel sumber daya memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan variabel struktur organisasi dan keahlian juga berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di STMIK Dipanegara Makassar. (3) Terdapat hubungan yang kuat antara karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya, iklim, struktur organisasi dan karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di STMIK Dipanegara Makassar.

Daftar Pustaka

- Beach, Dale, (1984), Personal, Fourt Edition, Collier MC Milan.
- Handoko, Hani T, (1998) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, BPFE, Yogyakarta.
- _____ (1999), Manajemen, Edisi Ke-2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta.
- Moekijat, (1995), Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai, Cetakan 3, Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta.*