

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA PT. ALAM DAMAI MITRA RAYA MAGETAN

Anang Sujatmiko¹⁾
Amin Wahyudi²⁾
Rahayu Triastity³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ anangsuatmiko0974@gmail.com

ABSTRACT

Career development within a company is influenced by individual characteristics and organizational characteristics. This study aims to determine the effect of individual characteristics which include individual expertise and organizational characteristics which include organizational resources, organizational climate and organizational structure on employee career development at PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. The population in this study were 278 employees and used a sample of 139 respondents. Data collection methods using questionnaires, interviews and data analysis techniques used are validity and reliability testing; classical assumption test, multiple linear regression analysis; t test, F test and coefficient of determination (R^2). The results showed that the regression results of independent variables (individual skills, organizational resources, organizational climate and organizational structure) with career development showed R^2 of 0,426. This means that 42,6% of variations in career development variables are explained by independent variables and the remaining 57,4% illustrates the existence of other free variations that are not observed in this study such as leadership and organizational support.

Keywords: *expertise, resources, organizational climate, structure, career development*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan kariernya meningkat karena karier seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus mempunyai perencanaan karier yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing di luar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional, karena hal tersebut maka implementasi rencana karier memerlukan pengembangan karier.

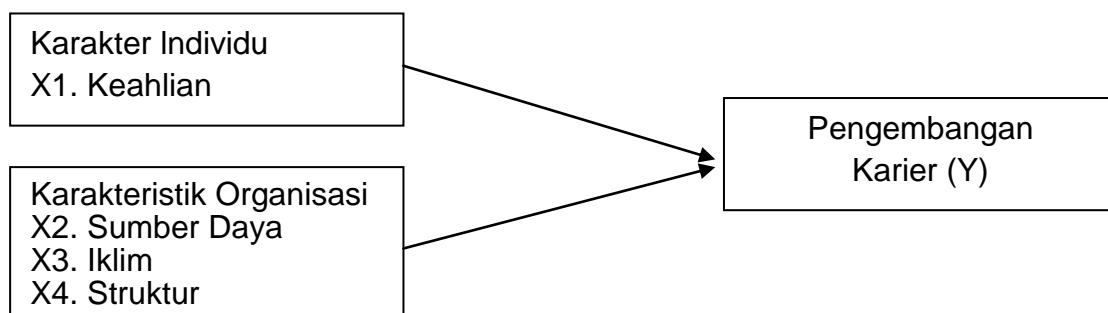
PT. Alam Damai Mitra Raya berlokasi di Desa Bibis Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Magetan, Jawa Timur, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu lapis dengan ukuran produk plywood yang dihasilkan memiliki panjang dan lebar 122 cm x 244 cm serta dengan ketebalan tertentu. Sejak awal pertama berdiri hingga sekarang PT. Alam Damai Mitra Raya belum pernah melakukan relokasi pabrik dan pergantian kepemimpinan. Di awal berdirinya, PT. Alam Dama Mitra Raya hanya memperkerjakan sebanyak 52 orang karyawan dengan total kapasitas produksinya hanya 300 m³. Seiring berjalannya waktu mengalami peningkatan pada kapastitas produksi dari 300 m³ menjadi 500 m³, 600m³, 700 m³, 1000m³, 1200 m³ hingga yang terakhir mencapai 1300 m³ pada bulan juni 2018. Pemilihan lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa PT.Alam Damai Mitra Raya masih tergolong perusahaan baru dan belum memiliki struktur pengembangan karier yang jelas.

Dalam organisasi pengembangan karier itu tidak hanya dipengaruhi oleh organisasi tetapi karakter individu juga mempunyai peranan terhadap pengembangan karier individu maupun organisasi. Selain itu pengembangan karier dipengaruhi karakteristik lingkungan dan karakteristik pekerjaan. Sebagaimana hasil penelitian (Nikandrou, 2008) menyatakan bahwa karakteristik organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap karier karyawan. Penelitian sebelumnya mengidentifikasi adanya pengaruh positif karakteristik individu yang terdiri dari keahlian individu, pendidikan dan pengalaman kerja serta karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap pengembangan karier. Hal tersebut dapat dibuktikan pada penelitian (Siswantoro, 2009). Sedangkan hasil penelitian (Susandra, 2013) menunjukkan hasil yang sedikit berbeda, yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier, akan tetapi karakteristik organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier. Berdasarkan dari perbedaan hasil penelitian terdahulu yang melatar belakangi permasalahan dalam penelitian ini.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Menganalisis pengaruh keahlian individu terhadap pengembangan karier pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. 2) Menganalisis pengaruh sumber daya organisasi terhadap pengembangan karier pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. 3) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap pengembangan karier pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. 4) Menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap pengembangan karier pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai gambar berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas

Variabel independen atau variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keahlian (X1) sumber daya (X2) dan iklim organisasi (X3) struktur organisasi (X4).

2. Variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah pengembangan karier (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Keahlian Individu terhadap Pengembangan Karier

Keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut (Pfeffer, 2012: 262), individu tidak hanya memerlukan keahlian teknis dan kemampuan untuk berkolaborasi, namun juga harus memiliki *self governance skill*. Individu akan melakukan *continues learning process* yang dapat digunakan untuk mengetahui adanya kesempatan karier masa yang akan datang dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Pengembangan karier perlu menekankan pada proses pembelajaran terus-menerus. Penelitian Siswantoro (2009) dan Susandra (2013) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier dapat dipengaruhi oleh keahlian individu. Berdasarkan kajian teori, hasil temuan sebelumnya dan logika berpikir maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan keahlian individu terhadap pengembangan karier pegawai di PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan.

2. Pengaruh Sumber Daya terhadap Pengembangan Karier

Sumber daya organisasi penting untuk sebuah pengembangan karier. Sumber daya merupakan modal utama organisasi, yang dimaksud adalah sumber daya finansial (keuangan), sumber daya waktu, dan sumber daya manusia. (Simamora, 2011: 507), sumber daya finansial dibutuhkan. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Nikandrou et.al (2008) yang berjudul *The Impact of Individual and Organizational Characteristics on Work – Family Conflict and Career Outcomes* yang didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Siswantoro (2009) menunjukkan hasil bahwa sumber daya organisasi berpengaruh terhadap karier karyawan. Berdasarkan kajian teori, hasil temuan sebelumnya dan logika berpikir maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan sumber daya organisasi terhadap pengembangan karier pegawai di PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pengembangan Karier

Organisasi harus menciptakan iklim yang mendorong manajemen karier yang komprehensif. Contohnya adalah sebuah organisasi yang mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan (Simamora, 2011:508). Selain ketersediaan pekerjaan, jumlah informasi yang tersedia seseorang memilih sebuah organisasi berdasarkan kecocokan antara iklim organisasi sebagai mana mereka mempersepsikan dalam karakteristik pribadi mereka. Berdasarkan hal tersebut penelitian yang dilakukan Nikandrou et.al (2008) yang berjudul *The Impact of Individual and Organizational Characteristics on Work –*

Family Conflict and Career Outcomes yang didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Siswantoro (2009) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap karier karyawan. Berdasarkan kajian teori, hasil temuan sebelumnya dan logika berpikir maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap pengembangan karier pegawai di PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan.

4. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengembangan Karier

Struktur organisasi menjadi ciri pembeda satu organisasi dengan organisasi lain. Organisasi kadang kala menggunakan struktur organisasi sebagai jalur penentuan pengembangan karier. Maka organisasi membutuhkan struktur organisasi yang dapat tumbuh dan beradaptasi dalam lingkungan yang begitu dinamis. (Pfeffer, 2012:256), perubahan struktur organisasi akan membawa dampak pada setiap individu yang ada dalam organisasi. Individu dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki individu dengan memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk mengembangkan karier. Perubahan struktur organisasi memberikan dampak pada pengelolaan karier individu dalam suatu organisasi. Individu yang kreatif akan memanfaatkan perubahan yang terjadi untuk mencapai keberhasilan kariernya.

Berdasarkan temuan pada penelitian yang dilakukan Nikandrou et.al (2008) yang berjudul *The Impact of Individual and Organizational Characteristics on Work – Family Conflict and Career Outcomes* yang didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Siswantoro (2009) menunjukkan hasil bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap karier karyawan. Berdasarkan kajian teori, hasil temuan sebelumnya dan logika berpikir maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan struktur organisasi terhadap pengembangan karier pegawai di PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No. 168 Sukomoro, Magetan, Jawa Timur. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei – Juni 2018. Pemilihan lokasi dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut masih tergolong perusahaan baru dan belum memiliki struktur pengembangan karier yang jelas serta diperolehnya ijin penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan, yang mana keseluruhan jumlah pegawainya adalah 278 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Sugiyono, 2012: 74). Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam menentukan anggota sampel, mengambil wakil-wakil dari tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di masing-masing kelompok tersebut, dengan melalui langkah-langkah sebagai berikut: a. Menghitung jumlah pegawai di semua bidang, b. Menentukan besarnya sampel, c. Pengambilan anggota sampel disesuaikan dengan jumlah pegawai dalam tiap-tiap bidang.

Tabel 1. Pengambilan Sampel

Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
Administrasi	16	16
Workshop	9	9
Produksi	253	114
Total	278	139

Sumber: Data diolah 2018

Besar sampel dalam penelitian ini 50% dari jumlah populasi. Jadi besar sampel 50% dari 278, yaitu 139 responden. Seperti yang dikatakan (Arikunto, 2011: 125), jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25 - 30% dari jumlah subjek tersebut. Pengambilan anggota sampel disesuaikan dengan jumlah pegawai, karena populasi kurang proporsional dalam tiap bagian, maka bagian yang terlalu kecil anggotanya diambil semuanya sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dengan cara, a. Interview yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara interview kepada pimpinan PT.Alam Damai Mitra Raya dalam mendapatkan data berupa jumlah tenaga kerja, b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada para pegawai PT.Alam Damai Mitra Raya yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawabantersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran *Likert*

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas dinyatakan secara empiris oleh koefisien validitas yang disebut *corrected item-total correlation* (r), kemudian nilai ini dikonsultasikan dengan nilai r tabel yaitu 0,3. Jika koefisien validitas (r) hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid, tetapi jika koefisien validitas (r) hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0,417	0,165	Valid
X1.2	0,466	0,165	Valid
X1.3	0,590	0,165	Valid
X1.4	0,571	0,165	Valid
X1.5	0,508	0,165	Valid
X1.6	0,486	0,165	Valid
X1.7	0,569	0,165	Valid
X1.8	0,450	0,165	Valid
X1.9	0,559	0,165	Valid
X1.10	0.551	0,165	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	0,505	0,165	Valid
X2.2	0,564	0,165	Valid
X2.3	0,633	0,165	Valid
X2.4	0,654	0,165	Valid
X2.5	0,521	0,165	Valid
X2.6	0,423	0,165	Valid
X2.7	0,589	0,165	Valid
X2.8	0,516	0,165	Valid
X2.9	0,525	0,165	Valid
X2.10	0.482	0,165	Valid
X3.1	0,573	0,165	Valid
X3.2	0,560	0,165	Valid
X3.3	0,590	0,165	Valid
X3.4	0,693	0,165	Valid
X3.5	0,604	0,165	Valid
X3.6	0,417	0,165	Valid
X3.7	0,577	0,165	Valid
X3.8	0,645	0,165	Valid
X3.9	0,525	0,165	Valid
X3.10	0.529	0,165	Valid
X4.1	0,570	0,165	Valid
X4.2	0,582	0,165	Valid
X4.3	0,581	0,165	Valid
X4.4	0,657	0,165	Valid
X4.5	0,496	0,165	Valid
X4.6	0,449	0,165	Valid
X4.7	0,497	0,165	Valid
X4.8	0,384	0,165	Valid
X4.9	0,571	0,165	Valid
X4.10	0.503	0,165	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,305	0,165	Valid
Y1.2	0,314	0,165	Valid
Y1.3	0,447	0,165	Valid
Y1.4	0,420	0,165	Valid
Y1.5	0,306	0,165	Valid
Y1.6	0,391	0,165	Valid
Y1.7	0,515	0,165	Valid
Y1.8	0,416	0,165	Valid
Y1.9	0,287	0,165	Valid
Y1.10	0,292	0,165	Valid
Y1.11	0,441	0,165	Valid
Y1.12	0,411	0,165	Valid
Y1.13	0,532	0,165	Valid
Y1.14	0,423	0,165	Valid
Y1.15	0,333	0,165	Valid
Y1.16	0,216	0,165	Valid
Y1.17	0,396	0,165	Valid
Y1.18	0,392	0,165	Valid
Y1.19	0,545	0,165	Valid
Y1.20	0,288	0,165	Valid

Sumber: data diolah, 2018

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Teknik yang digunakan peneliti dalam uji reliabilitas penelitian ini adalah *Cronbach's alpha* dengan bantuan program komputer IBM SPSS 25. Berikut ini adalah rangkuman uji reliabilitas dari penelitian ini dan untuk pengujian selengkapannya dapat dilihat dalam lampiran

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	Kriteria	Keterangan
Keahlian	0,695	0,6	Reliabel
Sumberdaya	0,729	0,6	Reliabel
Iklm Organisasi	0,747	0,6	Reliabel
Struktur Organisasi	0,712	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier	0,691	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

2. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji multikolinearitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji heteroskedastisitas	nilai p-value 0.960; 0856; 403; 677 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji autokorelasi	Nilai <i>Asymp.Sig (2-tailed)</i> 0,148 > 0,005	Tidak terjadi Autokorelasi
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp.Sig (2-tailed)</i> 0,886 > 0,005	Residual berdistribusi normal
Uji multikolinearitas	Nilai tollerance 0.898; 0,896; 945; 967 >10 dan nilai VIF 1.114; 1.16; 1.058; 1.034 < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2018

3. Regresi Linear Berganda

Menguji pengaruh keahlian, sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap pengembangan karier. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
(Constant)	39,751	7,611		5,223	0,000
Keahlian	0,276	0,124	0,183	2,223	0,028
Sumber Daya	0,267	0,118	0,188	2,274	0,025
Iklm Organisasi	0,218	0,111	0,159	1,973	0,051
Struktur Organisasi	0,253	0,117	0,173	2,172	0,032
F: 7,429					0,000
Ajusted R ² : 0,157					

Sumber: data diolah, 2018

Persamaan linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 39,759 + 0,276X_1 + 0,267X_2 + 0,218X_3 + 0,253X_4$$

Dari hasil persamaan linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
a = bertanda positif, yaitu 39,751, artinya keahlian sumber daya, iklim organisasi dan struktur organisasi sama dengan nol maka pengembangan karier adalah positif.

$b_{1=}$ Nilai Koefisien regresi untuk variabel keahlian individu (X_1) menunjukkan nilai 0,276 menunjukkan bahwa apabila keahlian individu mengalami peningkatan satu satuan akan meningkatkan pengembangan karier (Y) sebesar 0,276 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya bersifat konstan.

$b_{2=}$ Nilai Koefisien regresi untuk variabel sumber daya (X_2) menunjukkan nilai 0,267 menunjukkan bahwa apabila sumber daya mengalami peningkatan satu satuan akan meningkatkan pengembangan karier (Y) sebesar 0,267 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya bersifat konstan.

$b_{3=}$ Nilai Koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi (X_3) menunjukkan nilai 0,218 menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi mengalami peningkatan satu satuan akan meningkatkan pengembangan karier (Y) sebesar 0,218 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya bersifat konstan.

$b_{4=}$ Nilai Koefisien regresi untuk variabel struktur organisasi (X_4) menunjukkan nilai 0,253 menunjukkan bahwa apabila struktur organisasi mengalami peningkatan satu satuan akan meningkatkan pengembangan karier (Y) sebesar 0,253 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya bersifat konstan.

a. Uji t

Uji ini untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\alpha \leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara individu. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Variabel keahlian (X_1) menunjukkan nilai t hitung 2,223 dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keahlian individu berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier.
2. Variabel sumber daya organisasi (X_2) menunjukkan nilai t hitung 2,274 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier.
3. Variabel iklim organisasi (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,973 pada tingkat signifikansi $0,051 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel pengembangan karier.
4. Variabel struktur organisasi (X_4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,172 pada tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier.

b. Uji F

Uji ketepatan model digunakan untuk menguji model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel bebas (Keahlian, Sumber Daya, Iklim, Struktur Organisasi) terhadap variabel terikat (Pengembangan Karier). Hasil analisis diketahui bahwa nilai F hitung = 7.429 dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel

independent (keahlian individu, sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel pengembangan karier.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas (keahlian, sumber daya, iklim, struktur organisasi) dalam menerangkan variasi variabel terikat (pengembangan karier) yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R square* yang memiliki nilai positif sebesar 0,157 yang menunjukkan bahwa variabel keahlian individu (X_1), sumber daya organisasi (X_2), iklim organisasi (X_3) dan struktur organisasi (X_4) mempunyai pengaruh terhadap variabel pengembangan karier di PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan sebesar 15,7% dan sisanya sebesar 84,3% menggambarkan adanya variasi bebas lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keahlian Individu (X_1) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang keahlian individu terhadap pengembangan karier secara statistik dapat dibuktikan bahwa keahlian individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk kesalahan 5%, berarti signifikan antara keahlian (X_1) terhadap pengembangan karier pegawai (Y) harus kurang dari atau sama dengan 5%. Dengan korelasi 0,028 menunjukkan probabilitas kurang dari 5%.

Realitas yang terjadi pada para pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya, kontribusi keahlian (X_1) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan pengembangan karier pegawai (Y) cukup besar sehingga pegawai yang mempunyai keahlian berpengaruh memiliki kesempatan yang baik pada pengembangan kariernya. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Siswanto (2009) dan Susandra (2013) yang menyatakan bahwa keahlian individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan, artinya besar kecilnya tingkat keahlian individu berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat keahlian karyawan akan memudahkan karyawan tersebut untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik pula.

2. Pengaruh Sumber Daya (X_2) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang sumber daya terhadap pengembangan karier secara statistik dapat dibuktikan bahwa sumber daya berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi 0,025. Berarti kesalahan kurang dari 5% dan H_0 yang menyatakan sumber daya (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai (Y).

Realitas yang terjadi pada para pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya, kontribusi sumber daya (X_2) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan pengembangan karier pegawai (Y) cukup besar sehingga pengaruh iklim organisasi terhadap pengembangan karier dapat menjamin akan perkembangan karier pegawainya. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Nikandrou (2008), Siswanto (2009) dan Susandra (2013) yang menyatakan bahwa sumber daya mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap pengembangan karier karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik memanfaatkan sumber daya yang dimiliki akan lebih mudah untuk memfasilitasi karyawan untuk naik ke jenjang berikutnya.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_3) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang iklim organisasi terhadap pengembangan karier secara statistik dapat dibuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi 0,051. Berarti kesalahan lebih dari 5% dan H_0 yang menyatakan iklim organisasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai (Y) tidak dapat diterima.

Realitas yang terjadi pada para pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya, kontribusi iklim organisasi (X_3) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan pengembangan karier pegawai (Y) cukup besar sehingga pengaruh iklim organisasi terhadap pengembangan karier tidak dapat menjamin akan perkembangan karier pegawainya. Hasil temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Nikandrou (2008), Siswanto (2009) dan Susandra (2013) yang menyatakan bahwa iklim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian ini iklim organisasi tidak dapat mendukung pengembangan karier karyawan, karena perusahaan ini masih merupakan perusahaan baru sehingga belum tercipta iklim organisasi yang kondusif dimana karyawan belum bisa beradaptasi dengan baik dengan situasi di sekitarnya.

4. Pengaruh Struktur Organisasi (X_4) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang iklim organisasi terhadap pengembangan karier secara statistik dapat dibuktikan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai hubungan 0,032. Berarti kesalahan kurang dari 5% dan H_0 yang menyatakan struktur organisasi (X_4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai (Y), diterima, sehingga dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Realitas yang terjadi pada para pegawai PT. Alam Damai Mitra Raya, kontribusi struktur organisasi (X_4) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan pengembangan karier pegawai (Y) cukup besar sehingga lembaga mempunyai struktur organisasi akan mempengaruhi pengembangan karier para pegawai. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Nikandrou (2008), Siswanto (2009) dan Susandra (2013) yang menyatakan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan manajemen struktur yang baik akan menjadikan kejelasan jenjang karyawan untuk pengembangan karier mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Keahlian individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. 2) Sumber daya berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. 3) Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. 4) Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

pengembangan karier karyawan PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi strategik bagi PT. Alam Damai Mitra Raya Magetan, bahwa karakteristik individu yang meliputi keahlian individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar, tepat waktu, dapat memotivasi pegawai lainnya, memiliki kemampuan memberikan bantuan kepada pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya dan memiliki kemampuan dalam menuangkan gagasan dalam melaksanakan pekerjaan menyebabkan meningkatnya pengembangan kariernya.. Sumber daya organisasi terkait dengan rencana kerja organisasi yang selalu terealisasi karena didukung dengan oleh anggaran yang tercukupi, pegawai mampu mengelola dan merencanakan karier dengan baik, kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi dan organisasi yang mampu memfasilitasi pengembangan kemampuan atau keterampilan pegawai menyebabkan meningkatnya pengembangan karier pegawai pada PT. Alam Damai Mitra Raya, sedangkan iklim organisasi khususnya kondisi kerja yang ada selama ini belum sesuai harapan pegawai sehingga pegawai dalam mengembangkan karier tidak mengutamakan kondisi kerja yang ada, begitupula dengan struktur organisasi yang ada selama ini menjadi pertimbangan pegawai dalam mengembangkan kariernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsirni, 2011. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nikandrou Irene., Leda Panayotopoulou dan Elani Apospori.,2008, The Impact of Individu and Organizational Characteristics on Work – Family Conflict and Career Outcomes, *Jurnal Of Managerial Psychology*, Vol 23, No.5, pp.576-598.
- Pfeffer, Jeffrey; Soetjipto; Handoko, 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Tito Adji, 2009. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawas Pasar Modal Dan Lembaga Keuangan Departemen Keuangan*, Tesis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Susandra, Vebbie L, 2013. Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 7, Juli 2013 hlm 93-102
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian administrasi*, Alfabeta, Bandung.