

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura

Muhammad Ilham¹, Nabila Hilmy Zhafira²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 26 Januari 2023

Revised: 12 April 2023

Accepted: 20 Juli 2023

KEYWORDS

Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Career development

CORRESPONDENCE

E-mail: nabilahilmyzhafira@utu.ac.id

ABSTRACT

Individual characteristics and organizational characteristics are the two variables used in this study to analyze employee career development. The object of research is an employee of the Agriculture, Food Crops and Horticulture Office of West Aceh district. The type of method used is quantitative through data collection using a total sampling technique, namely taking data on the entire population of 56 respondents. Primary data was collected through a questionnaire with a Likert scale and data analysis through the techniques used were validity and reliability tests; classic assumption test, multiple linear regression analysis; t test, F test and the coefficient of determination (R^2) with a computer application program tool, namely SPSS. The results of the analysis show that the individual characteristic variable (X_1) is negative. This shows that individual characteristics (X_1) have no significant effect on the career development variable (Y) and the organizational characteristics variable (X_2) shows a positive value. This shows that organizational characteristics have a significant effect on career development variables (Y) and the F test is known to be positive which indicates that individual characteristics variables (X_1) and organizational characteristics (X_2) have a significant influence simultaneously on career development variables.

PENDAHULUAN

Kemajuan yang sangat cepat pada teknologi dan ilmu pengetahuan membawa perubahan gaya hidup manusia yang membawa perubahan individu pada lingkungan organisasi. Setiap orang ingin karirnya memiliki kemajuan, sebagaimana diketahui bahwasanya seiring dengan meningkatnya karir seseorang maka pendapatannya juga akan meningkat. Perencanaan karir yang matang ialah suatu kunci yang harus ada pada diri seseorang. Pegawai dituntut untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk bersaing dan menjadi sumber daya manusia. Berdasar pada pengetahuan itulah individu meningkatkan sebuah ide-ide karir kemudian dicocokkan dengan keperluan organisasi. Pengembangan karir dan peningkatan sumber daya manusia kuat kaitannya dengan perencanaan karir. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada perbaikan maupun perkembangan individu, namun juga berdampak pada penentuan jalur dan tujuan karir untuk meraih tujuan. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Pengembangan karir dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik organisasi yang mencakup struktur, iklim, dan sumber daya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap karir (Nikandrou, Panayotopoulou, & Apospori, 2008). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, karakteristik individu dan karakteristik organisasi dapat berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Siswanto, 2009), dan juga dapat tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir (Susandra, 2013). Pendapat Hidayat & Cavorina, (2017) pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Hasrat

ialah perasaan bahagia terhadap suatu objek atau gagasan tertentu yang mana memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Akibat tekanan dalam diri, pegawai tidak akan bisa melakukan pekerjaan dengan baik maka perusahaan juga tidak mendapatkan hasil yang sempurna.

Pengembangan karir tidak hanya soal aturan, melainkan juga berdasar pada kesanggupan individu ataupun kesanggupan organisasi dalam meningkatkan dan mengembangkan karir pegawainya. Pegawai memiliki peran yang lebih cenderung terbuka lebar untuk makin kedepan dalam mengambil bagian dalam melakukan perencanaan dan perkembangan diri. Dengan bahasa lain pegawai membuat rencana, kemudian organisasi yang membimbing dan mengendalikannya. Promosi yang berkaitan dengan perkembangan karir tidak hanya berdasarkan pada kepangkatan tetapi juga pada penilaian atasan. Keadaan ini dapat menyebabkan beragam asumsi bagi para pegawai jika penilaian yang dilakukan dianggap tidak akurat. Dari keadaan tersebut, penulis akan melaksanakan riset untuk mencari tahu pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Aceh Barat, di karenakan dua variabel tersebut merupakan bagian penting dalam pengembangan karir.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Karir merupakan kemajuan dan perkembangan dalam pekerjaan seseorang, atau juga dapat didefinisikan sebagai semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Hamali, 2016). Oleh karena itu karir memperlihatkan kemajuan para pegawai secara perorangan dalam kepangkatan atau tingkat jabatan yang bisa diraih dalam sebuah organisasi selama waktu kerja. Diperoleh dua proses untuk mengetahui arti karir: (Irianto, 2001). Cara kesatu adalah melihat karir sebagai *occupation* atau organisasi dan pemilikan (*a property*). Karir bisa dipandang seperti jalur pergerakan atau mobilitas di organisasi yang satu. Cara kedua adalah melihat karir selaku sebuah mutu perorangan atau *property* perorangan dan tidak sebagai organisasi. Sesudah setiap pribadi mengumpulkan rangkaian posisi, kedudukan, dan pengetahuan-pengetahuan khusus cara ini mengakui peningkatan karir yang sudah diraih seseorang. Biasanya yang membentuk karir seseorang merupakan: pendidikan, lingkungan, keluarga, tugas-tugas pegawai dan saran saranyang berhubungan dengan sumber karir. Beralaskan macam-macam deskripsi diatas, dapat dikatakan bahwasanya karir ialah untaian atau urutan kedudukan jabatan atau pekerjaan yang ditangani semasa kehidupan bekerja seseorang.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan pembeda antara satu orang dengan yang lainnya, juga sebagai tolak ukur seseorang ketika melakukan pekerjaan dan mengambil keputusan (Asih, 2021). Usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap merupakan komponen dalam karakter masing masing individu (Asih, 2021). Ada empat perihal karakteristik Individu yang menyebabkan individu bisa berprestasi di lingkungan kerjanya yaitu jati diri, kepribadian latar belakang sosial dan minat (Siti.A.M, 2005). Berdasarkan berbagai buah pikiran diatas, dalam penelitian ini karakteristik individu dilihat dari perilaku, nilai, persepsi, kesanggupan, karakteristik biografis dan pembelajaran.

Karakteristik Organisasi

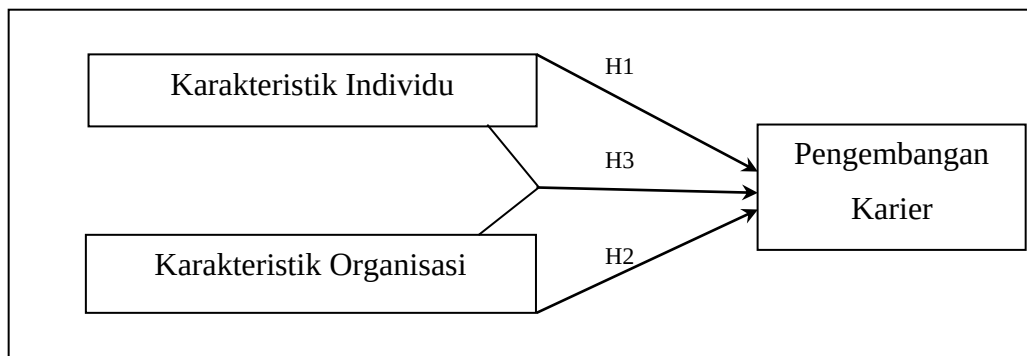
Karakteristik organisasi ialah suatu posisi dimana semua belahan yang membentuk lingkungan kerja bergabung, diantaranya ialah kebijakan dan budaya (Widanarni, Irwansyah , & S, 2015). Hal ini bisa diukur dengan lingkungan kerja dan kebijakan kultur (kebijakan organisasi) yang selaras serta dapat dinilai menggunakan beberapa indikator sebagai berikut (Hellregel & Slocum, 2006) dalam Rahman, Rahmawati, & Utomo (2020):

1. Komitmen terhadap arah organisasi, berhubungan dengan ambisi kukuh supaya konsisten jadi bagian dari instansi atau organisasi, mau berjuang meraih arah organisasi dan keyakinan juga memperoleh nilai dan tujuan organisasi;

2. Hubungan sesama kawan pekerja, yang berhubungan sama ikatan pertemanan kawan sekerja dan sama-sama membantu sesama teman kerja ;
3. Hubungan dengan pimpinan, yang melibatkan dukungan teknis, arahan, dan perhatian pimpinan.

Hipotesis

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yaitu : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier (H1), Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier (H2), dan karakteristik individu bersama dengan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel pengembangan karier (H3).



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif, yakni metode yang memperoleh data berbentuk bilangan untuk kemudian diolah melalui perhitungan statistik dan dianalisis hasilnya. Populasi pada penelitian ini merupakan semua pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Aceh Barat sebanyak 56 orang responden. Pengambilan sampel memakai teknik total sampling yaitu seluruh populasi dianggap sampel (Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, 2015). Data yang dikumpulkan ialah data primer, yakni data yang diambil langsung pada semua pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Aceh Barat dengan cara membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) secara merata kepada seluruh pegawai. Indikator pengukuran untuk karakteristik individu (keahlian, pendidikan, dan pengalaman), karakteristik organisasi (sumber daya organisasi, iklim organisasi, dan struktur organisasi) dan pengembangan karier (menaksir kebutuhan karier, kesempatan karier, penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karier) (Buntoni, 2020) dan juga memakai skala likert yakni tanggapan sangat tidak setuju akan diberi skor 1, tidak setuju akan diberi skor 2, kurang setuju akan diberi skor 3, setuju akan diberi skor 4 dan sangat setuju akan diberi skor 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji menggunakan aplikasi computer SPSS 25 pada Tabel 1, didapatkan hasil uji validitas bahwa seluruh variabel pertanyaan yang terdiri dari 17 item dinyatakan valid. Berdasarkan r hitung $\geq r$ table.

Tabel 1. Pengujian Validitas

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0.695	0.263	VALID
X1.2	0.492	0.263	
X1.3	0.753	0.263	
X1.4	0.655	0.263	

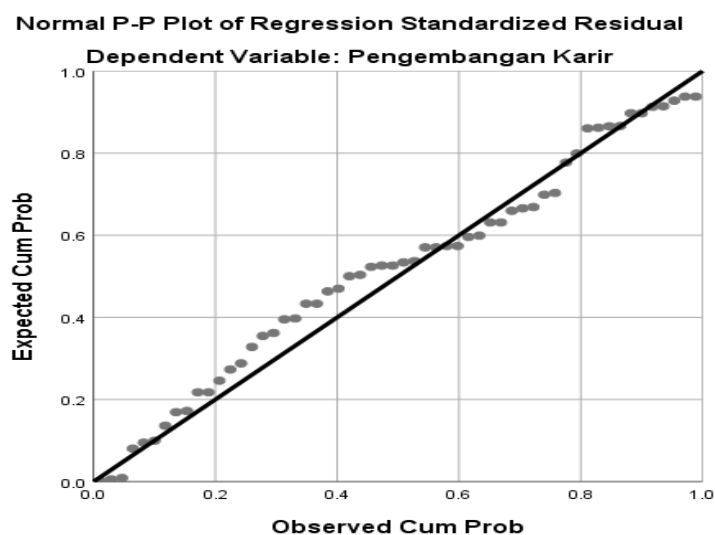
Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.5	0.400	0.263	VALID
X1.6	0.575	0.263	
X2.1	0.595	0.263	
X2.2	0.668	0.263	
X2.3	0.603	0.263	
X2.4	0.673	0.263	
X2.5	0.324	0.263	
X2.6	0.758	0.263	
Y1.1	0.731	0.263	
Y1.2	0.309	0.263	
Y1.3	0.690	0.263	
Y1.4	0.625	0.263	
Y1.5	0.825	0.263	

Berdasarkan tabel 2 pengujian reliabilitas untuk tiga variabel ialah karakteristik individu (X1), karakteristik organisasi (X2) dan pengembangan karir (Y) menunjukkan nilai α hitung ketiga variabel diatas dari 0,6. Maka bisa dinyatakan bahwasanya variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	α hitung	Kriteria	Keterangan
X1	0.621	0.6	RELIABEL
X2	0.661	0.6	
Y	0.633	0.6	

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Kurva Uji Normalitas

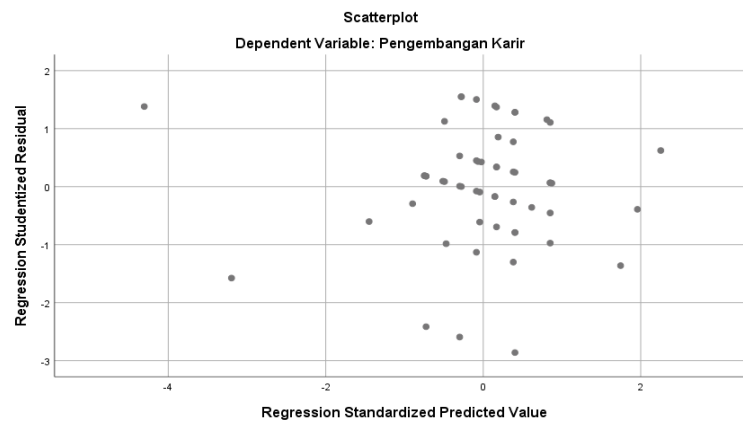
Berdasarkan gambar 2, bentuk regresi dikatakan standar atau lazim jika titik-titik yang mengilustrasikan data sesungguhnya menurutkan baris diagonal. Berdasarkan diagram P-Plot pada gambar 2, maka dapat dikatakan bentuk regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.961	1.040
	Karakteristik Organisasi	.961	1.040

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel 3 diatas, angka Tolerance X1 0,961 $\geq$ 0,100 dan VIF ialah 1,040 $\leq$ 10,00 dan Tolerance X2 0,961 $\geq$ 0,100 dan VIF 1,040 $\leq$ 10,00 maka bisa dikatakan tiada fenomena multikolinearitas (Ghozali, 2011).



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, tidak berlaku heteroskedastisitas jika tiada model yang nyata di sketsa scatterplot, juga bintang-bintang bertebaran di bawah dan di atas bilangan 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011). Dari sketsa di atas, dapat dikatakan tiada gejala heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilaksanakan buat mencari tahu pengaruh karakteristik individu (X1) dan karakteristik organisasi (X2) terhadap pengembangan karir (Y).

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	16.222	4.027		4.029	
Karakteristik Individu	-.0181	0.132	-.0179	-1.376	0.175
Karakteristik Organisasi	0.346	0.123	0.365	2.811	0.007
F: 4.303					0.019
R Square: 0.140					

Sumber: data diolah, 2022

Persamaan linear berganda yang dipakai ialah:

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

$$Y = 16.222 + (-0.181) + 0.346$$

$$Y = 16.222 - 0.181 + 0.346$$

Uji t

Pengujian ini dilakukan supaya menemukan dampak sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka sig $\alpha \leq 0,05$, bahwa bisa disimpulkan bahwasanya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu., dan sebaliknya. Maka didapatkan hasil bahwa variabel karakteristik individu (X1), nilai t hitung -1.376 dan angka sig 0,175 $> 0,05$, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y). Selanjutnya, variabel karakteristik organisasi (X2) didapat angka t hitung 2,811 dan angka sig 0,008 $< 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier (Y).

Uji F

Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis yang telah diketahui bahwa terdapat nilai F hitung = 4.303 yang nilai signifikansi berjumlah 0,019 $\leq 0,05$, bisa di ambil kesimpulan bahwasanya H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi pekar ini bermakna bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel independen (karakteristik individu dan karakteristik organisasi) terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir.

Koefisien Determinasi

Dari hasil penelitian di dapatkan R square yang menunjukkan angka positif sejumlah 0,140 yang berarti variabel karakteristik individu (X1) dan karakteristik organisasi (X2) ada pengaruh terhadap variabel pengembangan karier (Y) pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura sebesar 14.0% dan sisanya sebesar 86.0% di pengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwasanya secara parsial tiada terdapat pengaruh positif karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, tingkat angka sig 0,175 $> 0,05$. Dapat katakan bahwasanya karakteristik individu secara parsial tidak cukup menjamin berkembangnya karir pegawai melainkan juga harus di dukung oleh faktor-faktor lain. Maka perihal ini selaras dengan riset yang dilaksanakan terdahulu oleh Aria (2020) yang menerangkan bahwasanya karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Selain itu, secara parsial diketahui bahwasanya ada pengaruh positif karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, tingkat angka sig 0,007 $< 0,05$. Realita pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura menunjukan pengaruh karakteristik organisasi cukup tinggi sehingga organisasi yang bagus akan benar-benar mendukung peembangan atau peningkatan karir pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan riset dilaksanakan sebelumnya yang dilakukan oleh Susandra (2013) yang menerangkan bahwasanya karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Secara simultan karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura dengan nilai F hitung 4,303 $> F$ tabel 2,77. Realita pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura menunjukan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir cukup tinggi sehingga kesesuaian karakteristik individu dan organisasi akan mendukung pengembangan karir pegawai. Maka hal ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan terdahulu yang dilakukan oleh Susandra (2013) yang menerangkan bahwasanya karakteristik individu dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Dari hasil analisis diketahui variabel karakteristik individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y), karakteristik organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwasanya karakteristik individu (X1) dan karakteristik organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel pengembangan karier

(Y). Hasil pengujian R^2 diketahui mempunyai pengaruh sebesar 14% dan sisanya sebesar 86% di pengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan besarnya persentase tersebut, maka penulis menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk meningkatkan dan mengembangkan riset ini dengan menambah variabel-variabel lainnya diantaranya adalah stres, budaya dan kepuasan kerja. Selain itu, jumlah responden yang lebih banyak juga dapat memberikan gambaran yang lebih luas terhadap variabel yang diteliti.

REFERENSI

- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Journal Riset Manajemen*, 25-35.
- Buntoni, V. P. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Pt. Bpr Harta Mandiri Pekanbaru. *Skripsi*, 1-106.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hellregel, D., & Slocum, S. (2006). *Organizational Behavior*. Cengage Learning.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal Of Applied Business Administration*, 337-347.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- L, V., & Susandra. (2013). Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 7*, 93-102.
- Mulyapradana, A., & Anjarini, A. D. (2020). Effects of Individual Characteristic, Job Characteristic and Organizational Characteristic on Job Performance and Its impact on Employee Career Development At PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. *International Conference on Innovations in Social Sciences and Education*, 128-138.
- Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., & Apospori, E. (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.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak (studi pada Fisip ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 69-82.
- Ramadhani Khalija, I. U. (2015). *Teknik Pengambilan Sampel*.
- Siswanto, & Adji, T. (2009 Universitas Sebelas Maret, Surakarta). 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*.
- Siti, A. M. (2005). *Karakteristik Individu Cetakan Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widanarni, D., Irwansyah, & S, U. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 3, No. 1, p. 35 – 41.