

PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Vebbie L. Susandra

ebbykawatu@yahoo.co.id

(Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research aimed at finding out the factors influencing career development within the Ministry of Religion of Central Sulawesi Province and in particular at analyzing the influence of organization characteristic which include : organization resources, organization climate and organization structure toward the officer career development, and individual characteristic which cover: skill, education, work experience toward the officer career development, as well as at analyzing both characteristic simultaneously toward the officer career development within the Ministry of Religion of Central Sulawesi Province. The research used quantitative analysis technique using all the officers within the Ministry of Religion of Central Sulawesi Province totaling 127 respondents, and employed stratified random sampling technique using Slovin formula, having 56 respondents. To analyze the hypotheis, multiple linear regression method employing SPSS 17 program was used. It is found that the organization characteristic (organization resources, organization climate and organization structure) had positive and significant influence toward the officer career development whereas the individual characteristic had positive influence but not significant toward the officer career development.

Keywords: *organization, individu, career development*

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia yang membawa perubahan individu dalam lingkungan organisasi. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan kariernya meningkat, karena karir seseorang meningkat maka penghasilan seseorang juga meningkat. Oleh sebab itu setiap pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing, pegawai dituntut menmpunyai skill, knowledge dan ability (ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan) yang tinggi agar dapat mampu menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi maupun di luar organisasi. Ada banyak kekuatan yang mengakibatkan pembentukan karir, sehingga seorang pegawai untuk

mencapai karirnya harus belajar dari pengalaman yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dari pengalaman-pengalaman itulah individu mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan karir erat hubungannya dengan pengembangan karir yang terkait dengan keberhasilan dan kegagalan karir seseorang. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right the job*).

Menurut Simamora (1997: 507), sumber daya, iklim dan struktur organisasi mempengaruhi manajemen karir yang akhirnya berdampak pada pengembangan karir. Penulis memilih konsep Simamora karena melihat sumber daya, iklim dan struktur organisasi dibentuk dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mempunyai pengaruh dalam pengembangan karir pegawai karena organisasi yang meliputi sumber daya, iklim dan struktur organisasi mempunyai peranan dalam pengembangan karir pegawai.

Karakteristik individu adalah karakteristik bawaan merupakan karakter keturunan yang dibawa sejak lahir, baik berkaitan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Kepribadian, perilaku apa yang diperbuat, dipikirkan dan dirasakan oleh seseorang (individu) merupakan hasil dari perpaduan antara faktor biologis sebagaimana unsur bawaan dan pengaruh lingkungan.

Karakteristik individu dalam pengembangan karir diasumsikan bahwa bukan saja organisasi yang mempunyai peranan dalam pengembangan karir pegawai, tapi juga ditentukan peranan (kemampuan) individu melalui keahlian yang dimiliki, pendidikan yang diperoleh serta pengalaman kerja. Dengan kata lain, individu lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (1996: 78) mengungkapkan karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, keahlian, banyaknya tanggungjawab dan status masa kerja.

Menurut Handoko (2000: 123), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Robbins mengungkapkan karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, keahlian, banyaknya tanggungjawab dan status masa kerja Dalam lingkungan organisasi Pegawai Negeri Sipil

(PNS), senioritas atau yang dikenal dengan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) sering menjadi acuan disamping Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Dilingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah karir pegawai dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Balai Diklat Kementerian Agama dalam meningkatkan potensi karyawan untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan memberi kesempatan menyekolahkan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan cara ini pegawai akan merasa lebih diberi dorongan/dukungan untuk lebih maju dan mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki. Hal ini tentunya akan menunjang kemajuan organisasi.

Berdasarkan peraturan kepegawaian bahwa dalam menduduki jabatan seorang harus mendapat pangkat atau golongan yang telah ditentukan minimal satu pangkat dibawahnya. Pengembangan karir tidak hanya mengacu pada peraturan, tetapi juga pada kemampuan organisasi maupun kemampuan individu untuk mengembangkan karir pegawainya. Pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengambil peranan dalam merencanakan dan mengembangkan dirinya. Dengan kata lain individu yang merencanakan, organisasi yang mengontrol dan mengarahkan.

Berdasarkan pengamatan penulis menunjukkan fenomena yang terjadi atau terlihat di Kantor Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah bahwa pengangkatan pejabat tidak semata-mata karena senioritas (kepangkatan) melainkan didasarkan pada penilaian pimpinan yang terkadang tidak obyektif. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai lainnya khususnya pejabat senior dengan pengalaman kerja yang cukup lama. Jadi selain senioritas, loyalitas juga sangat menentukan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik organisasi dan

karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai untuk dapat mengembangkan karir. Salah satunya adalah karakteristik organisasi dan karakteristik individu. Oleh karena itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1) Apakah karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah; 2) Apakah karakteristik individu yang terdiri dari : keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah; 3) Apakah karakteristik organisasi dan individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh karakteristik organisasi yang meliputi: sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi serta karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah yang merupakan instansi vertikal dibawah Kementerian Agama RI dengan jumlah keseluruhan 127 orang, yang tiap bagian atau bidang jumlah pegawainya tidak berimbang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang sifatnya penjelasan (eksplanatory) yaitu menyoroti

pengaruh antar variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penulisan ini adalah stratified random sampling, teknik ini digunakan karena populasinya heterogen dan berstrata, dengan kata lain sifat populasi dalam penelitian ini tidak homogen (Malo & Trisnoningias: 98).

Populasi penelitian ini berstrata dimana anggota populasinya terdiri dari beberapa kelompok/Bidang. Penarikan sampel dari setiap strata atau Bidang dilakukan secara proporsional.

Dalam penelitian yang berjudul “pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap pengembangan karir pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah” terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu:

Variabel independen (bebas) : Karakteristik Organisasi (X1)

Variabel independen (bebas) : Karakteristik Individu (X2)

Variabel dependen (terikat) : Pengembangan Karir (Y)

Adapun instrument penelitian yang digunakan diukur dengan menggunakan skala likert, dimana pada pengukuran responden diberikan alternatif untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban responden dapat dinilai dengan skor sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju : diberikan skor 1 (satu)
- Tidak setuju : diberikan skor 2 (dua)
- Cukup setuju : diberikan skor 3 (tiga)
- Setuju : diberikan skor 4 (empat)
- Sangat setuju : diberikan skor 5 (lima)

Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara dan

observasi langsung. Peneliti menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas untuk instrumen penelitian. Uji validasi (kesahihan), adalah pengujian awal terhadap kuesioner penelitian yang digunakan dalam mencerminkan variabel penelitian yang diamati dengan menggunakan program SPSS dimana akan ditunjukkan oleh suatu indeks yang menjelaskan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, sedang uji reliabilitas adalah instrument yang reliabel, yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang menguraikan hubungan variable dependen dan independen untuk menjawab permasalahan, dengan formulasi: $Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Menteri Agama, yang strukturnya hingga sampai kecamatan. Tugasnya adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah berjumlah 127 orang pegawai tersebar pada Sembilan bidang/pembimas. Adapun jumlah pegawai berdasarkan kriteria tertentu sebagai berikut: 1) berdasarkan jabatan struktural ; 2) berdasarkan tingkat pendidikan; 3) berdasarkan golongan/ruang; 4) berdasarkan diklat yang diikuti; 5) berdasarkan agama.

Keputusan Menteri Agama nomor 373 tahun 2002 pasal 6 disebutkan bahwa Kanwil terdiri dari 3 tipeologi : I, II dan III. Kementerian Agama Provinsi Sulawesi

Tengah termasuk dalam tipeologi 1b, terdiri dari : 1) Bagian Tata Usaha, meliputi 5 sub bagian, yaitu : Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan dan BMN, Sub Bagian Perencanaan dan Informasi keagamaan, Sub Bagian Ortala dan Kepegawaian, Sub Bagian Hukmas dan KUB; 2) Bidang Urusan Agama Islam, meliputi 5 seksi, yaitu: Seksi Kepenghuluan, Seksi Pengembangan Keluarga Sakinah, Seksi Produk Halal, Seksi Ibadah Sosial, Seksi Pengembangan Kemitraan Umat Islam; 3) Bidang Penyelenggaraan Haji, Zakat dan Wakaf, meliputi 5 seksi, yaitu: Seksi Penyuluhan Haji dan Umrah, Seksi Bimbingan Jamaah dan Petugas, Seksi Perjalanan dan Sarana Haji, Seksi Bina Lembaga Zakat dan Wakaf, Seksi Pemberdayaan Zakat dan Wakaf; 4) Bidang Mapenda meliputi: Seksi Kurikulum, Seksi Ketenagaan dan Kesiswaan, Seksi Sarana, Seksi Kelembagaan dan Ketatalaksanaan; Seksi Supervisi dan Evaluasi Pendidikan; 5) Bidang Pekapontren dan Penamas meliputi 5 seksi, yaitu: Seksi Pendidikan Keagamaan dan Salafiah, Seksi Pengembangan Potensi Pondok Pesantren, Seksi Pendidikan Al Quran dan Pemberdayaan Mesjid, seksi Penyuluhan dan Publikasi Dakwah, Seksi Siaran dan Tawaddun; 6) Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen, meliputi 5 seksi, yaitu: Seksi Lembaga dan Sarana Agama Kristen, Seksi Pelayanan dan Keesaan Gereja, Seksi Penyuluhan dan Ganis, Seksi Pendidikan Agama Kristen, seksi Supervisi Pendidikan; 7) Pembimbing Masyarakat Katolik (tidak mempunyai seksi); Pembimbing Masyarakat Hindu (tidak mempunyai seksi), Pembimbing Masyarakat Budha (tidak mempunyai seksi).

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah dengan karakter sebagai berikut: 1) Distribusi responden berdasarkan usia; 2) Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin; 3) Distribusi berdasarkan tingkat pendidikan; 4) Distribusi responden berdasarkan jabatan; 5) Distribusi

responden berdasarkan pangkat/golongan; 6) Distribusi responden berdasarkan lama bekerja.

Analisis Distribusi Jawaban Responden

Sebelum melakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Analisis Variabel Karakteristik Organisasi (X1)

Pengaruh variabel karakteristik organisasi dapat dianalisa berdasarkan data primer yang dihasilkan dari jawaban responden. Adapun variabel karakteristik organisasi terdiri dari tiga dimensi, yakni: (1) sumber daya organisasi yang memiliki 3 indikator, yaitu : kemampuan keuangan untuk kemajuan pegawai, kemampuan personalia dalam merencanakan karir, kecepatan personalia dalam menyampaikan informasi; (2) iklim organisasi yang memiliki 2 indikator, yaitu: kondisi lingkungan kerja yang menunjang, kesempatan dalam pengembangan diri; (3) struktur organisasi yang memiliki 3 indikator, yaitu: pembagian kerja, departementalisasi, hierarki atau jenjang.

Data distribusi jawaban responden terhadap variabel karakteristik organisasi (X1) menunjukkan bahwa skor 4 (setuju) memiliki persentase terbesar yakni 50,45 (ada 226 kali jawaban berkode 4 dari pertanyaan untuk karakteristik organisasi yang terdiri dari 8 pertanyaan) responden setuju karakteristik organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, disusul dengan skor 3 (cukup setuju) sebesar 30,58% (137 kali jawaban berkode 3 dari pertanyaan untuk karakteristik organisasi) sementara skor terkecil adalah 1 (sangat tidak setuju) hanya sebesar 0,89% (4 kali jawaban berkode 1 dari pertanyaan untuk karakteristik organisasi). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih dari separuh atau lebih dari 50 % responden setuju bahwa karakteristik

organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Artinya bahwa sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi mempengaruhi manajemen karir yang akhirnya berdampak pada pengembangan karir.

Analisis Variabel Karakteristik Individu (X2)

Pengaruh variabel karakteristik individu dapat dianalisa berdasarkan data primer yang dihasilkan dari jawaban responden. Adapun variabel karakteristik organisasi terdiri dari tiga dimensi, yakni: (1) keahlian, yang memiliki 5 indikator, yaitu: standar pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, kemampuan memotivasi, kemampuan kerjasama, kecakapan menuangkan gagasan; (2) pendidikan, yang memiliki 1 indikator yaitu pendidikan terakhir yang ditempuh; (3) pengalaman kerja, yang memiliki 1 indikator, yaitu lamanya karyawan bekerja.

Dari variabel karakteristik individu, terlihat bahwa persentase skor tertinggi sampai terendah secara berurutan sebagai berikut: skor 4 (setuju) dipilih oleh 45,66% responden (ada 179 kali jawaban berkode 4 dari pertanyaan untuk karakteristik individu yang terdiri dari 7 pertanyaan), diikuti skor 3 (cukup setuju) dengan 27,55% (108 kali jawaban berkode 3) disusul skor 5 (sangat setuju) sebesar 18,88% (74 kali jawaban berkode 5) kemudian skor 2 dengan 7,65 % (30 kali jawaban berkode 2) dan terakhir skor 1 dengan persentase 0,26 (1 kali jawaban berkode 1). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa 64,54% setuju/sangat setuju karakteristik individu berpengaruh pada pengembangan karir seseorang. Artinya bahwa semakin baik keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja seseorang akan membuka peluang baginya dalam pengembangan karir.

Analisis Variabel Pengembangan Karir (Y)

Pengaruh variabel pengembangan karir dapat dianalisa berdasarkan data primer yang dihasilkan dari jawaban responden. Adapun variabel pengembangan karir terdiri dari 2 dimensi yakni: 1) Rencana Karir yang

memiliki 5 indikator, yaitu: promosi, mutasi, demosi, pendidikan dan pelatihan; 2) Sasaran karir yang memiliki 4 indikator yaitu: mengembangkan keahlian/pekerjaan, pengetahuan atas pekerjaan, harapan pegawai dalam kemajuan karir dan kesesuaian pekerjaan, pengetahuan, kecakapan pegawai dengan jenjang jabatan.

Dari variabel pengembangan karir bahwa skor tertinggi sampai terendah secara berurutan sebagai berikut: skor 4 (setuju) dipilih oleh 51,59% responden (ada 260 kali jawaban berkode 4 dari pertanyaan untuk pengembangan karir yang terdiri dari 9 pertanyaan), diikuti skor 3 (cukup setuju) dengan 25,79% (130 kali jawaban berkode 3 dari pertanyaan untuk pengembangan karir yang terdiri dari 9 pertanyaan), disusul skor 5 (sangat setuju) dengan 17,06% (86 kali jawaban berkode 5 dari pertanyaan untuk pengembangan karir yang terdiri dari 9 pertanyaan), kemudian skor 2 dengan 3,97% (20 kali jawaban berkode 2 dari pertanyaan untuk pengembangan karir yang terdiri dari 9 pertanyaan) dan terakhir skor 1 dengan persentase 1,59% (8 kali jawaban berkode 1 dari pertanyaan untuk pengembangan karir yang terdiri dari 9 pertanyaan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 68,65% setuju/sangat setuju bahwa rencana karir dan sasaran karir berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang. Artinya bahwa semakin jelas rencana dan sasaran karir seseorang akan membuka peluang baginya dalam pengembangan karir.

Analisa Korelasi Ganda ®

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variable independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variable independen (X_1 , X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y), nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat,

sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Hasil analisis regresi, besarnya angka multiple R sebesar 0,648, artinya korelasi atau pengaruh variabel karakteristik organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap pengembangan karir mempunyai hubungan yang kuat. (0,648).

Analisa Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya $R^2=1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Hasil analisis R^2 (R Square) sebesar 0,420 atau (42,0%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik organisasi dan karakteristik individu) terhadap variabel dependen (karir pegawai) sebesar 42,0% atau variasi variabel independen yang digunakan

dalam model (karakteristik organisasi dan karakteristik individu) mampu menjelaskan sebesar 42,0% variasi variabel dependen (karir pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi.

Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 0,4567, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam pengembangan karir pegawai sebesar 0,4567. Sebagai pedoman jika *Standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁, X₂) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Rumusan Hipotesis yang dibentuk adalah:

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara karakteristik organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap karir pegawai.

H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara karakteristik organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap karir pegawai.

Kriteria pengujian adalah:

Ho diterima bila F hitung < F tabel

Ho ditolak bila F hitung > F tabel

Karena nilai F hitung > dari (F_{0,05;2;53}= 3,17) maka H₀ ditolak, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi yang dibentuk dapat digunakan.

Uji koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁, X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pengujian Koefisien Regresi Variabel Karakteristik Organisasi (X1)

Rumusan Hipotesis yang dibentuk adalah:

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara karakteristik organisasi terhadap karir pegawai.

H1 : ada pengaruh secara signifikan antara karakteristik organisasi terhadap karir pegawai.

Kriteria pengujian adalah :

Ho diterima bila T hitung <= T tabel

Ho ditolak bila T hitung > T tabel

Oleh karena nilai t hitung > t tabel (2,499>2,005) maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara karakteristik organisasi terhadap karir pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengujian Koefisien Regresi Variabel Karakteristik Individu (X2)

Rumusan Hipotesis yang dibentuk adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Karakteristik Individu terhadap karir pegawai.

H1 : ada pengaruh secara signifikan antara Karakteristik Individu terhadap karir pegawai.

Kriteria pengujian adalah :

Ho diterima bila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$

Ho ditolak bila $T_{hitung} > T_{tabel}$

Oleh karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,082 > 2,005$) maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap karir pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap terhadap karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian, diperoleh persamaan fungsi regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,188 + 0,372 X_1 + 0,315 X_2 + \mu$$

$$N = 56$$

$$\text{Multiple R} = 0,648$$

$$\text{Adjusted R Square} = 0,398$$

$$\text{Std. Error of the estimate} = 0,45670$$

$$F_{change} = 19,207 (\alpha = 0,05)$$

$$t_{tabel} = 1,673 (\alpha = 0,05)$$

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan besarnya nilai koefisien korelasi atau keeratan hubungan (multiple R) sebesar 0,648. Artinya bahwa terdapat keeratan hubungan antara produksi (Y) dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya (X).

Koefisien determinasi atau besarnya pengaruh (R^2) sebesar 0,398 menyatakan besarnya pengaruh variabel-variabel yang menjelaskan (X) terhadap (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir ditentukan oleh variabel (karakter organisasi dan karakter individu) sebesar 39,80 % dan sisanya 61,20 % ditentukan oleh faktor lain diluar model.

Pengujian keseluruhan regresi berganda (*analysis of variance*) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $19,207 > F_{tabel} 2,53$ ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian dapat dimaknai bahwa karakteristik organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama (*simultan*)

berpengaruh nyata terhadap pengembangan karir di Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Pengaruh dari masing-masing variabel (x), dapat diuraikan sebagai berikut; dari hasil analisis terlihat bahwa karakteristik organisasi dengan nilai t-hitung $2,499 > t_{tabel} 2,005$ dan variabel karakteristik individu dengan $t_{hitung} 1,982 > t_{tabel} 2,005$, berpengaruh nyata terhadap pengembangan karir pada $\alpha = 0,05$. Selanjutnya besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi ceteris paribus, adalah sebagai berikut :

Pengaruh variabel karakteristik organisasi (X1) terhadap pengembangan karir pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X1 (karakteristik organisasi) sebesar $\beta_1 = 0,372$, artinya jika terjadi penambahan karakteristik organisasi (yang merupakan rata-rata dari nilai sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan karir pegawai sebesar 0,372 kali, dengan asumsi variabel lain ceteris paribus. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara organisasi terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah adalah terbukti dan diterima.

Realitas yang terjadi pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, kontribusi organisasi (X1) sebagai variabel bebas dalam hubungannya dengan pengembangan karir pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau tidak bebas begitu besar sehingga organisasi yang baik sangat menunjang berkembangnya karir pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora yang mengatakan bahwa organisasi mempengaruhi manajemen pengembangan karir yang akhirnya berdampak pada pengembangan karir pegawai.

Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap pengembangan karir pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X2 (karakteristik individu) sebesar $\beta_2 = 0,315$, artinya jika terjadi penambahan karakteristik individu (rata-rata dari nilai keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan karir pegawai sebesar 0,315 kali, dengan asumsi variabel lain ceteris paribus.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah adalah terbukti dan diterima.

Realitas yang terjadi pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, kontribusi individu (X2) sebagai variabel bebas dalam hubungannya dengan pengembangan karir pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau tidak bebas begitu besar yang ikut menunjang berkembangnya karir pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins yang mengatakan bahwa pengaruh individu ikut menunjang pengembangan karir pegawai.

Pengaruh yang paling dominan

Berdasarkan analisis regresi sebagaimana tersebut di atas pada tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yang dianalisis yaitu karakteristik organisasi (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap pengembangan karir pegawai (Y), maka variabel karakteristik organisasi (X1) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karir pegawai yaitu sebesar 0,372 dan tingkat signifikan 0,016.

Realitas yang terjadi pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, kontribusi organisasi (X1) sebagai variabel bebas dalam hubungannya dengan pengembangan karir pegawai (Y) begitu besar karena Kanwil Kementerian Agama memiliki unit-unit Kantor Kementerian Agama

Kabupaten dan Kota sebanyak 10 (sepuluh) lokasi, terdapat di dalamnya 10 pejabat eselon III (tiga) dan 60 pejabat eselon IV (empat). Pada gilirannya setiap pegawai yang memenuhi syarat dapat di promosikan ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, juga mempunyai hubungan struktur organisasi vertikal Kementerian Agama RI di Jakarta, artinya setiap pejabat struktural yang memenuhi syarat dapat dipromosikan ke Kementerian Agama Pusat di Jakarta.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Pengaruh variabel karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pegawai Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara organisasi terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah adalah terbukti dan diterima.
2. Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap pengembangan karir pegawai (Y) Variabel karakteristik individu (X2) memiliki sedikit pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah adalah terbukti dan diterima.
3. Pengaruh yang paling dominan Berdasarkan analisis regresi sebagaimana tersebut di atas pada tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yang dianalisis yaitu karakteristik organisasi (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap pengembangan karir pegawai (Y), maka variabel karakteristik

organisasi (X1) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Pegawai selain harus lebih meningkatkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan tetapi juga harus mampu menyesuaikan perencanaan karir individu dengan rencana karir yang ada di organisasi. Bagi pejabat penentu kebijakan; hendaknya program pengembangan karir dimulai dari awal proses seleksi pegawai dengan menerapkan beberapa kemampuan standar yang dibutuhkan instansi. Dan dalam rangka pengembangan karir pegawai maka system promosi hendaknya berorientasi pada profesionalisme pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. H. Sultan M, M.Si dan Dr. Hartawan, M.Si masing-masing selaku Pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan

artikel ini hingga layak untuk diujikan. Semoga artikel ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita semua. Amin.

DAFTAR RUJUKAN

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Robbins, Stepen. P.1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 dan 2* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Handoko, Hani. T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 373 Tahun 2002, *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota (Disempurnakan)*, Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Departemen Agama RI, Jakarta.
- Manasse Malo dan Sri Trisnoningtias. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Pusat Universitas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.