

THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT AND LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT

Akhmadi, Meinard Maya Safitri¹

¹Lecturer at the Faculty of Economics, Management Department, UWGM Samarinda
akhmadi.manajemen@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and take the focus on the influence of organizational commitment to employee career development and the influence of organizational commitment to employee career development PT Pelindo IV Samarinda.

Samples used in this study based on results from 60 respondents judgment researchers and sampling methods used. For ease of troubleshooting, research was conducted by using linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows.

The results of this study were: organizational commitment have a positive and significant impact on employee career development; locus of control would not have a positive and significant impact on employee career development.

Key words : Organizational Commitment , Locus Of Control , and Employee Career Development.

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGENDALIAN DIRI (*LOCUS OF CONTROL*) TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

oleh :

Akhmadi, Meinard Maya Safitri¹

¹Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UWGM Samarinda
akhmadi.manajemen@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menginvestigasi dan mengambil fokus pada pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karir karyawan dan pengaruh pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan PT. Pelindo IV Samarinda. Sampel yang dipergunakan 60 responden. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows*.

Hasil penelitian ini adalah: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan: pengendalian diri (*locus of control*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), dan Pengembangan Karir Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Robbins (2001:140) komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Wiyono (2004:34) komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya (Steers 1985:50 dalam Kuntjoro, 2009).

Menurut Meyer (1990:235) mengklasifikasikan komitmen organisasional menjadi tiga yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen *continuance* (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Menurut Cowell 2004 dalam Istijanto (244:2010) membedakan komitmen organisasi berdasarkan dua dimensi yaitu: Pertama, mengukur komitmen dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan dari organisasi. Kedua, mengukur komitmen karyawan melalui perusahaan. Karyawan yang berkomitmen atau loyal adalah karyawan yang bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Jadi, penting untuk mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi. Jika dihubungkan dengan pengembangan karir adalah jika setiap individu karyawan memiliki variabel komitmen terhadap perusahaan atau organisasi dimana karyawan bekerja maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki strategi karir yang baik (dapat dikatakan sebagai salah satu nilai tambah dalam hal promosi) karena dari komitmen tersebut karyawan akan menghasilkan loyalitas terhadap perusahaan yang nantinya akan berakhir pada kenaikan jabatan/karir untuk karir tersebut tidak lepas dari pengembangan karir yang telah dibuat oleh karyawan dengan baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Wibowo, 2006).

Komitmen bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan faktor sikap dan cara pandang terhadap apa yang telah diperbuat oleh setiap individu karyawan atau sering disebut karakteristik psikologis yaitu Pengendalian diri (*locus of control*). Menurut Greenhalg dan Rosenblatt, 1984 dalam Abdulloh (2006). *Pengendalian diri* didefinisikan sebagai masing – masing individu karyawan tentang kemampuannya mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaan. Pengendalian diri (*locus of control*) menurut Kreitner dan Kinicki, (2003) dalam Abdulloh (2006) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggungjawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam pengendalian diri internal (*internal locus of control*), sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam pengendalian diri eksternal (*external locus of control*). Peneliti terdahulu telah banyak meneliti tentang peran pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja dimana kinerja erat hubungannya dengan pengembangan karyawan dalam meningkatkan karir melalui kinerja yang baik dan sesuai standar. Hasil penelitian terdahulu yaitu Menezes (2008), Nugraha (2009) dan Ayudiati (2010) menyatakan bahwa pengendalian diri (*locus of control*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu karyawan. Kinerja karyawan tersebut merupakan hasil dari apa yang mereka kerjakan sebelumnya dan ini merupakan dasar awal sebagai penentuan pengembangan karir karyawan di kemudian hari.

Hubungan antar variabel antara komitmen organisasi dan pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan adalah dari komitmen dimana menghasilkan loyalitas bagi perusahaan, ditambah dengan adanya pengendalian diri (*locus of*

control) dari masing - masing karyawan baik internal maupun eksternal dengan peningkatan jabatan atau hasil akhir dari pengembangan karir setiap karyawan.

Untuk jenis perusahaan yang *core* bisnisnya memerlukan tingkat kepercayaan, pelayanan serta kepercayaan terhadap konsumen (jasa) serta perusahaan tersebut merupakan perusahaan dengan skala menengah keatas maka mustahil perusahaan tersebut tidak memiliki pengembangan karir karyawannya serta tidak menutup peluang karyawannya untuk merancang strategi karir karyawan dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan jabatan/kedudukan/karir. Fenomena yang muncul adalah adanya kekosongan kedudukan atau jabatan serta adanya perpindahan serta pengunduran diri karyawan, dimana posisi-posisi jabatan/kedudukan yang kosong tersebut membutuhkan pengganti dan dalam penggantian kedudukan/jabatan ini setiap karyawan memiliki pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu komitmen organisasi dan pengendalian diri (*locus of control*) untuk mengukur variabel dependen yaitu pengembangan karir karyawan. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir yang dilakukan karyawan adalah dengan menggunakan variabel independen yaitu komitmen dan pengendalian diri (*locus of control*). Permasalahan, fenomena dan pembahasan pendahuluan diatas perlu rasanya untuk diteliti dengan judul **“Pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan”**

Perumusan Masalah

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan?
- 2) Apakah Pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji serta memberikan bukti empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
- 2) Untuk menguji serta memberikan bukti empiris apakah pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode korelasional, yaitu metode yang mencari hubungan dan/atau korelasi di antara variabel-variabel yang diamati. Tujuan metode korelasional ini ialah untuk meneliti sejauh mana variabel pada satu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Metode ini juga digunakan untuk meramalkan (prediksi) variabel tak bebas dari variabel bebas.

Variabel-variabel yang diukur adalah Variabel (Y) sebagai variabel bebas (*independent variables*), yaitu keberadaan transportasi online terhadap dampak sosial ekonomi masyarakat sebagai variabel terikat (*dependent variables*), dengan indikator penciptaan lapangan kerja baru, tingkat pendapatan *driver* transportasi umum konvensional dan *driver* transportasi online, penciptaan ekonomi kreatif lainnya, serta kemudahan layanan transportasi bagi masyarakat

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua alat uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam suatu penelitian, bagaimana data yang diperoleh akurat dan objektif adalah sesuatu yang sangat esensi. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tentang kemampuan suatu kuesioner sehingga dapat terukur. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan metode *confirmatory factor analysis*. Dalam analisis faktor terdapat dua pendekatan, yaitu pendekatan eksploratori (*exploratory factor analysis*) melalui metode *principal component analysis* (PCA), dan pendekatan konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) melalui metode *maximum likelihood* (ML). Pendekatan eksploratori digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai ekstensi konstruk. Disamping itu, juga untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah dideteksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Melalui pendekatan konfirmatori dapat juga diperoleh kesesuaian *goodness of fit test* yang signifikan (Gable, 1987 dalam Yusrizal, 2008).

Analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan software komputer yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows*. Uji ini menyangkut uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) dan *Bartlett's Test* yang bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel. Batas ukuran validitas adalah 0,50 masih dapat ditoleransi untuk diterima sebagai instrumen penelitian. Kriteria nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) harus $\geq 0,50$ dengan signifikansi $\leq 0,50$ agar variabel dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2006:45).

Reliabilitas dapat diukur dengan mengulang kuesioner yang mirip pada nomor-nomor berikutnya atau dengan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain. Program komputer SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik *croanbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika mendapat nilai *croanbach alpha* $> 0,60$ (Setiaji, 2008:117).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t (t test), uji ketepatan model (uji F) dan uji determinasi (R^2). Uji hipotesis digunakan untuk menjawab suatu hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Supranto, (2000:174) regresi linier adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel. Regresi linier berganda maksudnya adalah variabel yang digunakan dua atau lebih. Analisis regresi mendasar pada model probabilistik, terdiri dari komponen deterministik dan kesalahan random. Menurut Setiaji (2008:23) analisa regresi dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Pengembangan karir karyawan

X_1 : Komitmen organisasi

X_2 : Pengendalian Diri (*Locus of control*)

e : faktor *error*

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

Uji t (t test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mencari nilai t hitung digunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows*, sedangkan Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji ketepatan model (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif, yaitu bahwa model yang telah dipilih sudah tepat.

Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisa regresi dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows*. Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Ghozali, (2005:49) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan uji tingkat signifikansi kepercayaan 95 % (α 5 %) pada uji F test.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *F-test* untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh ketepatan model yang memasukkan X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi Y (Setiaji, 2008:41)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Analisis**

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu komitmen organisasi (X_1), pengendalian diri (*locus of control*) (X_2), dan pengembangan karir karyawan (Y) pada karyawan PT Pelindo IV Samarinda. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 19 for windows*.

Tabel 1. Hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	,803	,730		1,099	,276
Komitmen Organisasi (X_1)	,628	,165	,449	3,816	,000
Pengendalian Diri (<i>Locus Of Control</i>) (X_2)	,153	,124	,145	1,232	,223

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 1. diatas persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut : $Y = 0,803 + 0,628 X_1 + 0,153 X_2$

Hasil estimasi dari persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh dari *Unstandardized Coefficients*, karena pada *Unstandardized Coefficients* tersebut terdapat nilai konstan, sehingga dapat dibuat suatu model atau hipotesis yang telah diambil pada metode penelitian yaitu :

Konstanta bernilai 0,803 hal ini menunjukkan jika ada variabel bebas (komitmen organisasi dan *locus of control*), maka pengembangan karir karyawan akan meningkat sebesar 0,803. Variabel komitmen organisasi terhadap pengembangan karir karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,628 artinya apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi yang baik sebanyak 1 satuan, maka pengembangan karir akan naik sebesar 0,628.

Variabel pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,153 artinya apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi yang baik sebanyak 1 satuan, maka pengembangan karir karyawan akan naik sebesar 0,153.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh ketepatan model yang memasukkan X_1 dan X_2 secara bersama-sama dibandingkan dengan variabel Y.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 ^a	,215	,187	,49880

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variabel: Pengembangan karir karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai R sebesar 0,464 yang artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi karyawan dan pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan, karena apabila nilai R semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,215 yang berarti komitmen karyawan dan pengendalian diri (*locus of control*) memiliki pengaruh sebesar 21,5 % terhadap pengembangan karir karyawan, sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini selain komitmen organisasi dan pengendalian diri (*locus of control*).

Uji ketetapan model (Uji F)

Nilai F hitung yang diperoleh adalah 7,806 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan probabilitas 0,001 atau lebih kecil dari α 5 % atau 0,005. Maka dapat disimpulkan model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (komitmen organisasi dan pengendalian diri (*locus of control*)) terhadap variabel terikat (pengembangan karir karyawan).

Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi (X_1) adalah 3,816 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari α 5 % atau 0,005. Maka dapat disimpulkan untuk variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Sedangkan untuk nilai t hitung variabel pengendalian diri (*locus of control*) (X_2) adalah 1,232 dengan tingkat signifikansi 0,223 dengan probabilitas 0,223 atau lebih besar dari α 5 % atau 0,005. Maka dapat disimpulkan untuk variabel pengendalian diri (*locus of control*) (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir karyawan (Y) pada PT Pelindo IV Samarinda sedangkan variabel pengendalian diri (*locus of control*) (X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y) pada PT Pelindo IV Samarinda, artinya apabila komitmen organisasi yang baik terus ditingkatkan maka akan membuat pengembangan karir karyawan menjadi lebih meningkat pula. Sedangkan untuk variabel pengendalian diri (*locus of control*) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Pelindo IV Samarinda.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karir karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y) dapat diterima. Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Pelindo IV Samarinda, ditemukan bahwa dimensi-dimensi dari komitmen organisasi sangat memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, seperti komitmen terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap perusahaan (PT Pelindo IV Samarinda).

Karyawan yang berkomitmen atau loyal adalah karyawan yang bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Jadi, penting untuk mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi (Cowell, 2004) dan pengembangan karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dan dalam jenjang jabatan / kepangkatan yang dapat dicapai selama kerjanya dalam suatu organisasi (Tulus 2002:113).

Komitmen organisasi dan pengembangan karir memiliki hubungan dan saling mempengaruhi adalah dimana setiap individu/karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan telah memiliki atau komitmen dalam diri mereka telah terbentuk baik komitmen terhadap perusahaan maupun komitmen terhadap pekerjaan setiap individu/karyawan dan dalam organisasi/perusahaan tersebut memberikan kebebasan bagi karyawannya melakukan pengembangan karir dalam meningkatkan karir individu/karyawan maka otomatis karyawan yang telah memiliki komitmen pada perusahaan maupun pekerjaannya dapat dengan mudah membuat pengembangan karir mereka dalam usaha meningkatkan karir, individu/karyawan hanya mengikuti *path* yang telah disediakan oleh perusahaan dengan menggunakan strategi yang telah dibuat agar individu/karyawan dapat dengan cepat meraih karir yang mereka inginkan.

Karyawan yang telah memiliki komitmen terhadap perusahaan dan pekerjaannya tidak akan dengan mudah melepaskan diri atau kecilnya tingkat *turnover* karyawan, selain itu karyawan juga akan bangga dan melakukan yang terbaik yang dapat mereka lakukan untuk kemajuan dan tercapainya tujuan dari organisasi/perusahaan. Berdasarkan hasil riset angket koesioner yang telah

dilakukan peneliti menunjukkan bahwa karyawan PT Pelindo IV Samarinda menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan jenjang karir karyawan PT Pelindo IV Samarinda.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, yaitu penelitian terdahulu yang menjelaskan dan memberikan hasil tentang variabel komitmen dan pengembangan karir yang dibuat karyawan adalah sebagai berikut: terdapatnya pengaruh yang signifikan antara komitmen anggota dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja (Solihin, 2010), penelitian lain menunjukkan adanya hubungan antara mobilitas internal karir (strategi karir) dan tinggi rendahnya power suatu bagian atau departemen (Sheriden et al, 1990 dalam Priyono, 2003). Dalam penelitian lain juga membuktikan bahwa semakin tinggi derajat kesesuaian antara strategi, partisipasi anggaran, desentralisasi, dan sikap akan meningkatkan kinerja (Riyanto, 1999 dalam Priyono 2003). Adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kinerja maka secara otomatis kinerja merupakan salah satu strategi karir yang dilakukan oleh karyawan.

Pengaruh pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga pengendalian diri (*locus of control*) (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y) ditolak. Jadi untuk penelitian ini variabel pengendalian diri (*locus of control*) merupakan salah satu variabel diluar yang mempengaruhi pengembangan karyawan.

Locus of control (LOC) didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robins, 2003 dalam Menezes, 2008). *Locus of control* merupakan cara pandang individu terhadap suatu peristiwa apakah karyawan dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi terhadap karyawan tersebut. Konsep *locus of control* ini merupakan pengembangan dari pengertian *locus of control* itu sendiri (teoritis) serta teori pembelajaran sosial.

Berdasarkan hasil *rotated component matrix* hasil tertinggi ditunjukkan oleh kelompok pernyataan *locus of control* eksternal, jadi dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan terhadap pengembangan karir yang dilakukan para responden menganggap bahwa apa yang terjadi pada diri karyawan termasuk pengaruh dari faktor eksternal. Jadi dalam konsep pengendalian diri (*locus of control*) hanya merupakan cara pandang seseorang karyawan dalam menyikapi apa yang terjadi pada diri karyawan tersebut dan cara pandang tersebut tidak akan mempengaruhi apapun dalam kenaikan atau pembentukan pengembangan karir karyawan. Jika karyawan tersebut mendapatkan jenjang karir yang baik atau pun buruk dalam penyampaian (pengembangan karir) *locus of control* hanya berperan sebagai cara pandang seseorang atas apa yang telah dicapainya secara pribadi dan personal.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang memasukan *Locus of control* sebagai variabel pemoderasian dengan hasil: terdapatnya *locus of control* (LOC) dalam pemoderasian antara variabel gaya kepemimpinan dan jenjang karir karyawan yang dibuat (Nugraha, 2009), sejalan dengan penelitian terdahulu yang menempatkan locus of control sebagai variabel moderasi untuk variabel *turnover intention auditor* (Triastuti, 2007).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan perhitungan variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Pengendalian Diri (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y) maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa dalam melakukan pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo IV Samarinda. Sehingga semakin baik upaya perusahaan dalam meningkatkan

Komitmen organisasi baik komitmen terhadap pekerjaan maupun komitmen terhadap perusahaan maka dengan sendirinya pengembangan karir yang dilakukan karyawan akan mengalami peningkatan pula.

- 2) Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Pelindo IV Samarinda, ditemukan bahwa pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, artinya untuk hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini di tolak. Sehingga variabel pengendalian diri (*locus of control*) bukan merupakan bagian dari variabel yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan PT Pelindo IV Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini terdapat beberapa hal yang dapat disarankan sebagai implikasi dari hasil penelitian pada PT Pelindo IV Samarinda, yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Pelindo IV Samarinda. Dengan memperhatikan hal tersebut sebaiknya PT Pelindo IV Samarinda dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan lagi faktor komitmen organisasi tersebut.
- 2) Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Pelindo IV Samarinda, ditemukan bahwa pengendalian diri (*locus of control*) terhadap pengembangan karir karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, untuk itu PT Pelindo IV Samarinda sebaiknya lebih meningkatkan lagi pengendalian diri (*Locus of control*) masing-masing karyawan agar pengembangan karir menjadi meningkat.
- 3) Masih ada faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT Pelindo IV Samarinda sehingga diharapkan perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan faktor lain yang dapat membantu pengembangan karir karyawan PT Pelindo IV Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. Tesis.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Tesis.
- Bittel, LR dan Newstrom. 2003. *Pedoman bagi penyelia 1*, penerjemah Bambang Hartono cetakan 1. Jakarta: Pustaka binaman presindo dan LPPM.
- Dharma, Agus 2004 *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, Jr. 2000. *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Diterjemahkan oleh: Nunuk Adiarni. Jilid 1. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hair, Joseph F; Black; William C; Babin, Barry J; Anderson, Rolph E; & Tathan, Ronald L. 2006. *Multivariate Data Analysis (6thed)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hernama, Kristianty Airin. 2007. *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada divisi Human Capital PT Caroen Pokpahand Indonesia*. Tesis.
- Hidayat, taufik dan Nina Istiadah. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19 Untuk Mengolah Data statistik*, Media Kita, Jakarta.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. *Komitmen organisasi* www.e-psikologi.com
- Marchington, Mick. 2003. *Memanageri Hubungan Industrial*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Lessindo.
- Mathis, Robert L; Jackson, John H. 2006. *(Human Resource Management) Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, Allen J. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. London
- Menezes, Alvaro Amaral. 2008. *Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor di Jawa Tengah)*. Tesis.

-
- Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Pareek, Udai. 2000. *Memahami Proses Perilaku Organisasi (Teaching Organizational Behavior)*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Purwanto, Erwan Agus; Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Riduwan. 2003. *Statistik Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah–Swasta*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephern P. 2001. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, and Application. Seventh Edition, Englewood Cliffs* dan PT. Prenhallindo. Jakarta
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Halida. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Solihin, Rois. 2010. *Pengaruh Komitmen Anggota dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tim Koordinasi, Monitoring, dan Evaluasi (Kormoney) Nasional. Tesis Program Pascasarjana STIA*. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Supranto J. 2000. *Statistik*. Jakarta: Erlangga.
- Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tjiptoherjanto, Priyono. 2003. *Sumber Daya Manusia di Sektor Pemerintah. Seri Manajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Lembaga Administrasi Negara*. Jakarta.
- Triastuti, Heni; Hilendri, Anggun. 2007. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intentionauditor dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderator. Tesis*.
- Tulus, Moh.Agus. 2002. *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, Felicia Dewi. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis*.
- Wiyono, D.J. 2004. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Universitas Airlangga, Surabaya.