

RINGKASAN

Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. (Studi Kasus pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)

Siti Mahmodha Almalifah

Dalam latar belakang organisasi pengembangan karir tidak hanya dipengaruhi oleh karakter organisasi saja tetapi karakter individu. Individu yang merencanakan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah suatu pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pempengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Karakter individu meliputi : Keahlian, pendidikan, pengalaman. Sedangkan karakteristik organisasi meliputi : Sumber daya organisasi, iklim organisasi. Perencanaan karir individu apabila dipadukan dengan manajemen karir organisasi akan menghasilkan pengembangan karir yang memuaskan.

Penelitian ini dimaksud untuk menguji pengaruh karakteristik individu yang meliputi : keahlian, pendidikan, pengalaman kerja dan karakteristik organisasi yang meliputi : sumber daya, iklim dan struktur sebagai variabel bebas terhadap pengembangan karir pegawai sebagai variabel tidak bebas atau terikat. Kuisisioner yang digunakan untuk menguji berdasarkan kajian teoritis. Pertanyaan dalam kuisisioner tersebut telah teruji validitasnya. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Kanwil VII DJBC Surabaya yang berjumlah 186. Kuisisioner yang disebar kepada responden sebanyak 93. Dan semua kuisisioner dikembalikan serta diisi dengan benar sehingga layak untuk diolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama yaitu variabel keahlian (X_1), tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y), dibuktikan dengan tingkat signifikansinya 0,069 jadi probabilitas kesalahan uji pada alpha sebesar 5% menunjukkan probabilitas kesalahan lebih dari 5%. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir (Y) tetapi sangat kecil dibuktikan dengan hasil tingkat signifikansinya 0,050 dengan probabilitas kesalahan uji sama dengan 5%. Sedangkan pada hipotesis ketiga hasil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Hal ini penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan dengan probabilitas kesalahan lebih

dari 5%. Pembuktian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia (X_4) juga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Hal ini dibuktikan tingkat signifikansinya 0,078 dengan probabilitas kesalahan lebih dari 5%. Hipotesis kelima membuktikan variabel iklim organisasi (X_5) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (Y), dibuktikan dengan tingkat signifikansinya 0,085 dengan probabilitas kesalahan lebih dari 5%. Hipotesis keenam membuktikan bahwa variabel struktur organisasi (X_6) terhadap pengembangan karir (Y) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada probabilitas kesalahan uji 5% dengan ditunjukkan tingkat signifikansinya 0,457. Berdasarkan analisis regresi dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja hanya pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Surabaya. Variabel karakteristik organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Surabaya.



SUMMARY

Analysis Individual Characteristic and Organization Characteristic a side Career Development Employee (Case Study on Region Office VII Direktorat Jenderal Bea and Cukai)

Siti Mahmudha Almalifah

The development organizations background career is not be influence by organization caracter but individu caracters have actors development individual careers although organization. Individu organization planning in direct. Careers employee carry out is a vicinity or activity arranged in formal for development raise, work satisfied, knowledge and capability employeed in order to organization can be definite that people with qualification and correctly experience available in organization. Individual characteristics include : organizations resource energy, organizations climate. The planning individu careers where a same with organization careers managements will outcome development career contented.

This research was intended to test the influence of Individual characteristics and organization characteristics like free variables concerning career developments employee like not free variables. Questionnaires applied to test based on teorities. Items applied in this questionnaire have been validated. Respondents to this research were the whole personnel region offices VII DJBC Surabaya, at the sum of 186 employees. Questionnaires disseminate to respondents at 93 and all questionnaires is return as well as with right content until suitable for processing.

The result of this research indicated that the first hypothesis is expertise variables (X1), do not have significant influences to career development (Y) in proven by value of significant 0,69 with the errors probability testing alpha of 5% indicating the errors probability of less than 5%. second hypothesis indicates that the education variables (X2) have significant influence to the careers development (Y). As proven with value of significant 0,050 with the errors probability sum of 5%. Hypothesis-3 on result of this research indicates that work experience variables (X3) do not have significant influence to the career development (Y) As proven with the value significant 0,072 with the errors probability sum of 5%. A proved that four hypothesis organization resourse energy variables (X4) do not have significant influence to the careers development (Y) As proven with value significant 0,078 with

the errors probability sum of 5%. A proved that five hypothesis organization climate variables (X5) do not have significant influence to the careers development (Y) As proven with value significant 0,086 with the errors probability sum of 5%. A proved that six hypothesis organization structure variables (X6) simultaneously do not have significant influence where value significant 0,457

Based on the regression analysis can be pull it that conclusion side individual characteristic variables include expertise, and work experience do not have significant to carier developments personnel region offices VII Direktorat Jendral Bea dan Cukai Surabaya. Just eduction variable education have significant influence to the career development employee region VII DJBC Surabaya. In while organizations characteristic include resourse energy, climate and organization structures just organztation structures do not significant influences to career developments personnel region offices VII Direktorat Jendral Bea dan Cukai Surabaya.



ABSTRACT

Analysis Individual Characteristic and Organization Characteristic a side careers development employee (case study on region office VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)

Siti Mahmudha Almalifah

The individual careers planning when together with organization careers manajement will carry out a careers development be satisfied. This research was intended to test the influence of expertise, education, work experience, resource energy, climate and structure as free variables a side careers development employee like not free variables or to string. The questionnaire in used to test based teoryties presentation. Question in questionnaire mentioned put to a test that validity. Questionnaire asleep to responden have a lot 93 and all questionnaire to revert as soon as volumed with the result that suitable for processing.

The income this research indicate to 1 hypotesis is expertise variables, do not significant influence to the careers development. 2 hypotesis indicates to education variables have significant influence to the careers development employee DJBC Surabaya. A while 3 hypotesis crop do not significant influence to the carieers development employee. That thing research indicated variable work experience do not significant influence to the careers development. A proof 4 hypotesis indicated variable human resources energy do not significant influence to the careers development employee. That 5 hypotesis climate variables organization do not significant influence to the careers development employee and next on.

The base Analys Regretion can pulled conclusion that influence expertise variables, work experience, resource energy, organization climates and organization structure do not significant influence to the careers development employee region office VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Surabaya. Just variable education have significant influence to the career development employee region office VII DJBC Surabaya.

Keywords : Career development, individu characteritic and organization characteristic.