

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember

Abdul Rahim

Dosen Tetap Jurusan Tarbiyah STAIN Jember

Abstract

This research is based on a phenomenon that human resources play important role and is needed by an organization. This research entitles "The analysis of the influence of individual characteristic toward developing career of staff of the Stage College of Islamic Studies (STAIN) Jember." This research is quantitative in nature. The population of the research includes STAIN Jember's staff who are civil servants. Data collection methods used are questionnaire, interview, and document. Data analysis techniques used are descriptive and Multiple Linier Regression Analysis which aim at searching for relation-pattern between dependent variable (Y) and some independent variables (X). The result of the analysis shows that there are significant influences among variables. .

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Pengembangan Karier, Analisis Regresi Linier Berganda.

LATAR BELAKANG

P erkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang.

Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai *skill*, *knowlegde*, dan *ability* yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing di luar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional. Implementasi rencana karir

memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 1998 : 130).

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa pegawai mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi.

Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Maka muncul pertanyaan "mengapa orang tersebut mampu mengembangkan karirnya sementara di sisi lain ada yang jalan ditempat?". Kadang-kadang seseorang itu dilihat dari tingkat pendidikan cukup, pengalaman cukup, tetapi karirnya terhambat sementara yang biasa-biasa saja karirnya meningkat. Oleh karena itu perlu diingat bahwa tidak semua manusia mempunyai karakter yang sama, masing-masing memiliki keahlian, tingkat pendidikan serta pengalaman kerja yang berbeda, sehingga bentuk organisasi yang dijalankan harus mampu merumuskan kecocokan pekerja dengan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja dan kesesuaian kerja.

Kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan dalam pengembangan karir merupakan suatu masalah bagi organisasi kecuali bila organisasi dapat memberikan pekerjaan dan karir yang lebih menarik serta memberi tantangan. Oleh karena itu tidak mengherankan jika pengembangan dan perencanaan karir menjadi persoalan besar dalam organisasi selama beberapa tahun terakhir. Menurut Simamora (1997 : 507), beberapa penyebabnya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dan perencanaan kehidupan.
2. Peraturan mengenai kesempatan kerja yang sama.
3. Pertumbuhan ekonomi yang rendah dan mengurangi kesempatan promosi.

Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dimana 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.

Dalam organisasi swasta, pada umumnya bagian personalia yang berperan menyusun dan menyesuaikan rencana karir individu yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Berbeda dengan organisasi pemerintah dalam penyusunan

perencanaan karir untuk pengembangan karir disesuaikan dengan peraturan. Dimana sering terbentur dengan yang namanya peraturan sehingga menimbulkan pro dan kontra. Apakah hal yang seperti itu akan berlangsung selamanya. Bagaimana dengan pegawai yang mempunyai kemampuan lebih, tetapi kurang diperhatikan.

Seperti di lingkungan di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember dan umumnya di instansi- instansi pemerintah lainnya, *senioritas* masih sering menjadi acuan, disamping itu juga ada yang disebut dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang dikenal dengan DP3. Padahal kalau dilihat, DP3 tolak ukurnya kurang jelas. Apakah tidak ada pola lain yang dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan karir karyawan?. Sebab pada dasarnya pengembangan karir itu merupakan tanggung jawab individu pribadi.

Meskipun *senioritas* masih digunakan dalam penentuan karir, sepertinya organisasi pemerintah sekarang sudah melihat potensi individu. Karena di jaman globalisasi ini apabila suatu organisasi tidak *fleksibel* maka akan mengalami kemunduran dan kalah bersaing dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right the job*).

Dilingkungan pegawai negeri sipil dalam menghadapi era globalisasi, melihat pentingnya perencanaan karir yang dilakukan individu maupun organisasi. Apakah rencana tersebut hanya sekedar rencana tetapi pelaksanaannya nihil. Apabila mengamati di instansi pemerintah, meskipun sudah ada peraturan yang mengatur tetapi masih terjadi penyimpangan-penyimpangan. Bahkan peraturan sendiri kadang-kadang menjadi momok bagi karyawan.

Pengembangan karir yang tidak hanya mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu maupun kemampuan organisasi untuk mengembangkan karir pegawainya, para pegawainya cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Disamping itu karyawan akan merasa siap menempati posisi yang baru.

Dalam latar belakang organisasi pengembangan karir itu tidak hanya dipengaruhi oleh organisasi tetapi karakter individu juga mempunyai peranan terhadap pengembangan karir individu maupun organisasi. Selain itu pengembangan karir dipengaruhi karakteristik lingkungan dan karakteristik pekerjaan.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh

karakteristik individu terhadap pengembangan karir karyawan di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember Jl. Jumat No. 94 Mangli, Jember. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan bulan Nopember tahun 2007.

Populasi dan Sampel

Populasi (Hadi, 2001 : 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebanyak 33 orang.

Sampel (Hadi, 2001:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1993 : 102).

Berdasarkan acuan tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh Pegawai Administrasi di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 33 orang. Dengan kata lain karena jumlah populasi yang relatif sedikit, maka sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi.

Identifikasi Variabel

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Natsir, 1988 : 149). Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Administrasi di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau *independent variable* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri dari : Keahlian (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).
2. Variabel terikat atau *dependent variable* yang disimbolkan dengan Y yang merupakan Pengembangan Karier Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah uraian yang membatasi setiap istilah atau frasa kunci yang digunakan dalam penelitian dengan makna tunggal dan terukur. Definisi operasional tidak berarti mengartikan kata demi kata yang terdapat dalam judul secara harfiah, melainkan memberikan gambaran variable-variabel yang akan diberlakukan dalam penelitian.

1. Keahlian (X_1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud keahlian responden adalah :

- a. Standar pelaksanaan tugas, adalah penyelesaiannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh pihak instansi yang bersangkutan
- b. Ketepatan waktu adalah kecepatan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan standar waktu yang ditetapkan instansi.
- c. Kemampuan memotivasi diri orang lain dalam pekerjaan.
- d. Kemampuan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Kemampuan menjalankan kerjasama dengan pegawai lainnya.
- f. Kecakapan dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan.

Indikator ini diukur dengan *skala likert* dimana nilai terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5 skor.

2. Tingkat Pendidikan (X_2)

Tingkat pendidikan karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal tertinggi yang pernah ditempuh oleh karyawan di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Untuk mengukur tingkat pendidikan responden digunakan indeks sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir seperti dijelaskan pada table 4.1 berikut ini :

Tabel 1
Indeks Tingkat Pendidikan

Jenjang	Indeks
SMA	12
S1	17
S2	19

3. Pengalaman Kerja (X_3)

Pengalaman kerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah masa kerja karyawan mulai dari pengangkatannya sebagai karyawan di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.sampai sekarang (pada saat penelitian) yang dihitung dalam satuan tahun.

4. Pengembangan Karier (Y)

Suatu kebijakan yang dianibil organisasi untuk mengembangkan pegawai yang dikembangkan melalui pembinaan maupun perencanaan karir. Dimana dapat berupa promosi, mutasi, demosi, pengembangan dan pelatihan. Indikator yang digunakan adalah:

- Mengembangkan keahlian maupun pekerjaan
- Pertumbuhan jenjang jabatan adalah kelancaran perubahan jabatan untuk setiap tingkatan/ pangkat dalam hal ini diukur dengan standar yang berlaku,
- Pengetahuan atas pekerjaan adalah pemahaman individu terhadap pekerjaan baik yang bersifat operasional maupun teknis.
- Harapan pegawai dalam kemajuan karir dalam pekerjaan.
- Respon emosional pegawai terhadap jabatan yang merupakan refleksi seberapa jauh aspek karir dapat memuaskan pegawai.
- Kesesuaian pekerjaan, pengetahuan, kecakapan pegawai dengan jenjang jabatan.

Indikator ini diukur dengan *skala likert* dimana nilai terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5.

Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data kuantitatif, pengukuran data dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran skala yang dikembangkan oleh **Lickert** yang

sudah dimodifikasi yaitu dengan menggunakan lima kategori tingkatan. Lima poin skala respon yang digunakan adalah :

- 1) Sangat Setuju : skor = 5
- 2) Setuju : skor = 4
- 3) Ragu-ragu : skor = 3
- 4) Tidak Setuju : skor = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju : skor = 1

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Wawancara

Metode wawancara digunakan peneliti untuk memperoleh data secara umum dan luas tentang hal-hal yang menonjol, penting dan menarik untuk diteliti lebih mendalam yaitu tentang kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan dan semangat kerja karyawan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

2. Metode Angket

Metode angket digunakan untuk mencari informasi yang lengkap sesuai dengan data yang ingin diperoleh berdasarkan tujuan penelitian melalui pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dijawab dan diisi oleh responden.

3. Metode Dokumenter

Metode dokumentasi dilaksanakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan tujuan penelitian melalui penelusuran dokumen-dokumen yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)Jember. Untuk dimanfaatkan sebagai data pelengkap dan penunjang data primer, sehingga nantinya akan diperoleh data yang utuh, komprehensif dan berkualitas.

Metode Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis menggunakan *Multiple Linier Regression* (Regresi Linier Berganda) yang bertujuan untuk mencari pola hubungan yang dapat digambarkan secara matematis antara satu variable tak bebas (Y) dengan beberapa variabel bebas (X) baik secara parsial maupun bersama-sama (*simultan*).

Pola hubungan secara umum dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Pengembangan Karier Karyawan
- X_1 = Keahlian Karyawan
- X_2 = Pendidikan Karyawan
- X_3 = Pengalaman Kerja Karyawan
- β_i = Koefisien Regresi
- e = Kesalahan Pengganggu (*Disturbance's Error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Sebagai gambaran secara umum hasil penelitian maka digunakan analisis deskriptif untuk mengetahui profil responden. Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai administrasi STAIN Jember yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jumlah seluruh pegawai administrasi STAIN Jember tahun 2007 sebanyak 33 orang, sedangkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 33 orang. Adapun deskripsi dari masing-masing responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keahlian (X_1)

Dalam keahlian yang diuji adalah standar pelaksanaan tugas, ketepepatan waktu, kemampuan memotivasi diri, kecakapan menuangkan gagasan, kemampuan membantu rekan kerja dalam pekerjaan, kemampuan menjalankan kerjasama. Untuk variabel keahlian (X_1) kisaran (*range*) sesungguhnya dari jawaban responden adalah sebesar 83 - 114 dengan mean sebesar 94,79 dan standar deviasi sebesar 7,26. Data tersebut tersaji dalam tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Keahlian (X_1)

Variable	N	Mean	StDev	Minimum	Median	Maximum
Keahlian (X_1)	33	94,79	7,26	83,00	95,00	114,00

2. Tingkat Pendidikan (X_2)

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi pengembangan karier karyawan. Secara lengkap distribusi pendidikan karyawan STAIN Jember dapat dilihat tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	9	27,3 %
2	Program S-1	16	48,5 %
3	Program S-2	8	24,2 %
Jumlah		33	100 %

Sumber : Dokumentasi STAIN Jember, 2007

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini latar belakang pendidikannya sebagian besar adalah Program S-1 yaitu sebanyak 48,5%; 27,3% adalah SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas), 24,2% adalah Program S-2.

Komposisi jenjang pendidikan tersebut menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai administrasi STAIN Jember cukup mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya.

3. Pengalaman Kerja (X₂)

Pengalaman kerja karyawan STAIN Jember diukur dari masa kerja yang dilalui mulai dari pengangkatannya sebagai karyawan sampai sekarang (pada saat penelitian), secara lengkap dapat dilihat dalam tabel 4.

Tabel 4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	01 – 10 Tahun	20	60,6 %
2	11 – 20 Tahun	7	21,2 %
3	21 – 30 Tahun	2	6,1 %
4	31 – ke atas	4	12,1 %
Jumlah		33	100 %

Sumber : Dokumentasi STAIN Jember, 2007

Dari tabel 4 tersebut memberikan informasi bahwa masa kerja karyawan STAIN Jember sebagian besar berkisar antara 01 - 10 tahun sebanyak 20 orang (60,6%), sedangkan yang mempunyai masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 7 orang

(21,2 %); yang mempunyai masa dinas 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (6,1 %); dan masa kerja di atas 31 tahun sebanyak 4 orang (12,1 %). Hal ini menggambarkan pula bahwa seahagian besar mempunyai pengalaman kerja yang belum matang untuk melaksanakan tugasnya di STAIN Jember.

Analisis Statistik Inferensial

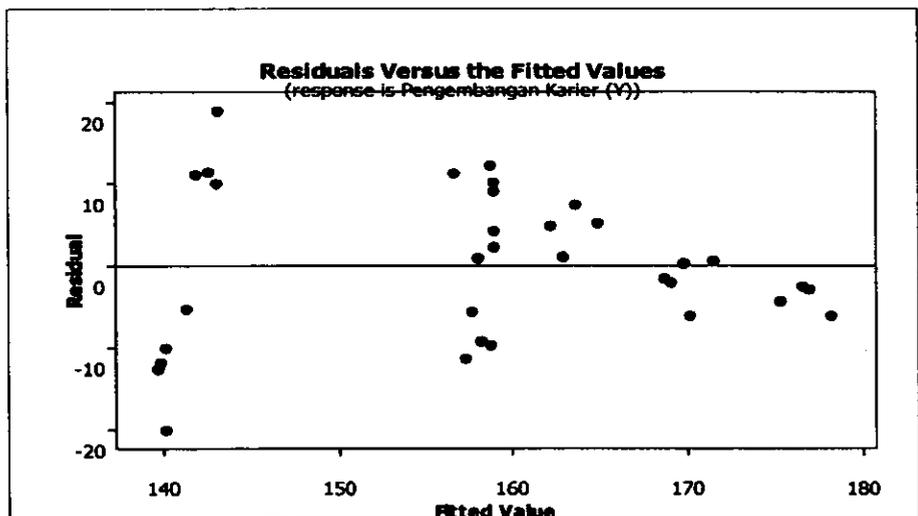
Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam analisis statistik inferensial adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Analisis)

Untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan korelasi dan regresi berganda, harus memenuhi beberapa persyaratan uji analisis sebagai berikut :

a. Asumsi Residual Identik

Salah satu asumsi klasik dalam model regresi adalah varians residual harus konstan, atau varians dari setiap residual yang dihasilkan adalah tetap dan menyebar secara acak. Pemeriksaan ini dilakukan dengan metode grafik. Apabila plot antara residual dengan Y taksiran menunjukkan suatu pola tertentu (horisontal) maka dikatakan residualnya memenuhi asumsi identik. Output MINITAB 14 dari plot antara residual dengan Y taksiran seperti terlihat pada Gambar 5.1 menunjukkan suatu pola tertentu (horisontal) maka dapat disimpulkan bahwa residualnya memenuhi asumsi identik.

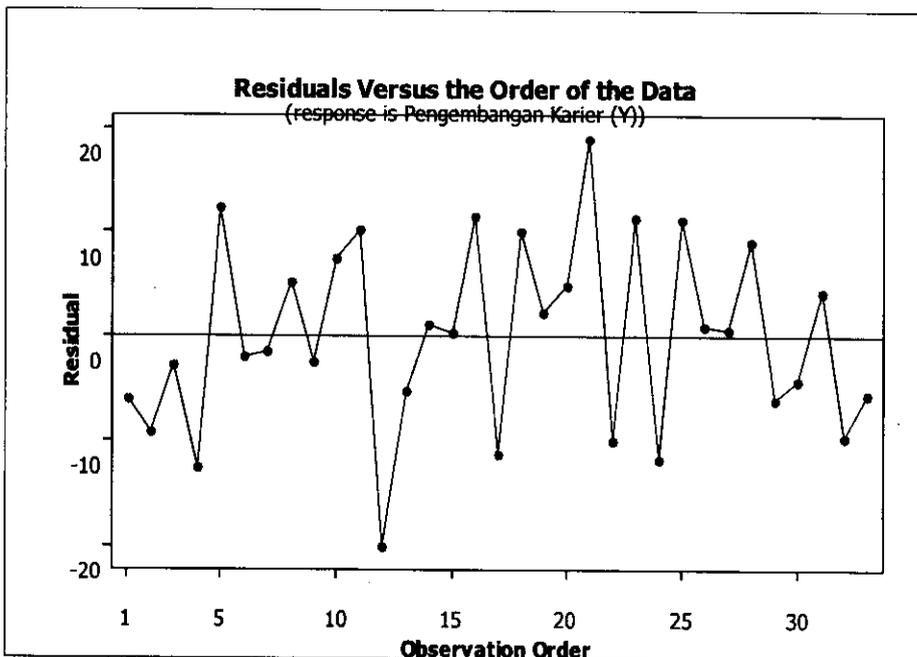


b. Asumsi Residual Independent

Istilah autokorelasi adalah hubungan atau korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau menurut urutan tempat atau korelasi pada dirinya sendiri. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari model saling mempengaruhi. Hal ini dikaitkan dengan $cov(e_i, e_j) = 0$ untuk $i \neq j$.

Dengan metode grafik yaitu plot residual (e) dan waktu (t), apabila sampel tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa residual memenuhi asumsi independen.

Output MINITAB 14 dari plot antara residual (e) dan waktu (t) seperti terlihat pada Gambar 5.2 menunjukkan bahwa residual menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa residualnya memenuhi asumsi independen.



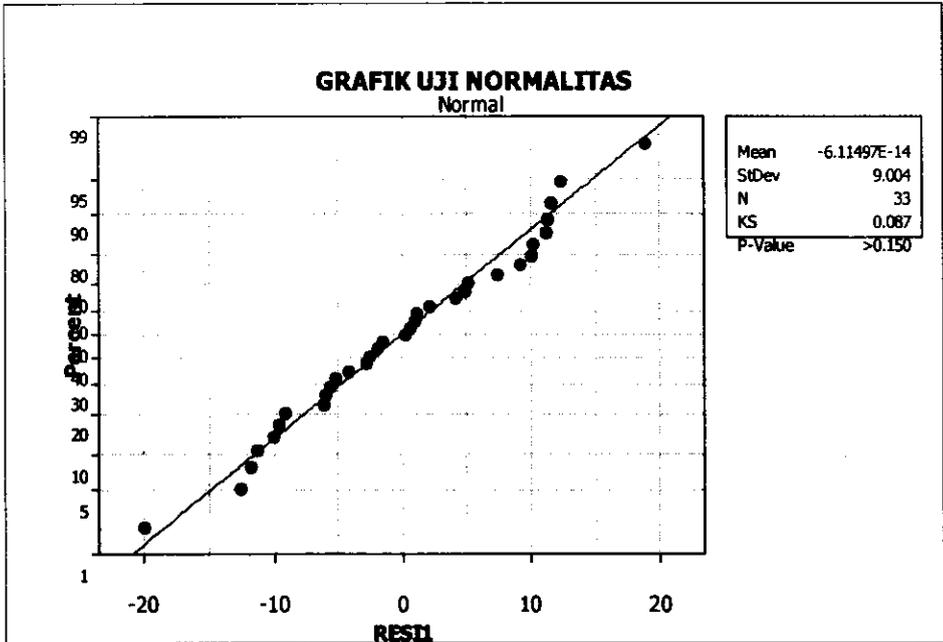
c. Asumsi Residual Berdistribusi Normal

Asumsi terakhir yaitu apakah residual dari model berdistribusi normal atau dapat dinyatakan sebagai $\epsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$. Pengujian kenormalan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Hipotesanya dituliskan sebagai :

H_0 : Residual berdistribusi normal

H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Output MINITAB 14 seperti terlihat pada Gambar 5.3, menunjukkan bahwa nilai $P_{\text{value}} > 0,15$ atau lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residualnya berdistribusi normal.



2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ada dua yang akan diuji dengan menggunakan uji regresi linear berganda secara serentak (*simultan*) dan uji regresi linear berganda secara parsial. Berikut disajikan hasil hipotesis dengan perincian sebagai berikut :

a. Uji Kualitas Garis Regresi / Uji Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel prediktor yang masuk ke dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable responnya, maka dilakukan uji serentak dengan menggunakan statistik uji F dengan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_1 : \text{Paling sedikit ada satu } b_i \neq 0, \quad i = 1, 2, 3, \dots, k$$

Statistik Uji :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Daerah Penolakan : Jika $F_{hitung} > F_{(a;k,n-k-1)}$ maka tolak H_0 .

Hasil dari MINITAB 14 diperoleh $F_{hitung} = 17,78$ dan F_{tabel} (pada $\alpha=5\%$ dan $df=29$) atau $F_{(0,05;3;29)}$ adalah 2,93. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti minimal ada satu $b_i \neq 0$, $i = 1, 2, 3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keahlian (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember.

b. Uji Koefisien Regresi/Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel prediktor yang masuk ke dalam model berpengaruh secara individu terhadap variabel responnya, maka dilakukan uji individu dengan menggunakan statistik uji t dengan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_i = 0,$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0, \quad i = 1, 2, 3.$$

Statistik Uji :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s(b_i)}$$

Daerah Penolakan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 .

Hasil dari MINITAB 14 seperti yang disajikan pada Tabel 5.4 terlihat bahwa nilai P_{value} untuk variabel Keahlian (X_1) = 0.903 yang berarti tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti $\beta_i = 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keahlian (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember.

Tabel 5
Hasil Uji Individu Variabel-variabel Prediktor

Constant	103,59	4,25	0.000
Keahlian (X1)	0,0296	-0,12	0.903
Pendidikan (X2)	3,1003	3,92	0.001
Pengalaman Kerja (X3)	0,5446	2,40	0.023

Nilai P_{value} untuk variabel Pendidikan (X_2) = 0.001 yang berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti $\beta_1 \neq 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan secara individu terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember.

Sedangkan Nilai P_{value} untuk variabel Pengalaman kerja (X_3) = 0.023 yang berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti $\beta_1 \neq 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara individu terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember.

Diskusi dan Interpretasi

Hasil analisis model regresi yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan software MINITAB 14 tampak pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda

The regression equation is

$$Y = 104 - 0.030 (X1) + 3.10 (X2) + 0.545 (X3)$$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	103.59	24.38	4.25	0.000
Keahlian (X1)	-0.0296	0.2413	-0.12	0.903
Pendidikan (X2)	3.1003	0.7914	3.92	0.001
Pengalaman Kerja (X3)	0.5446	0.2271	2.40	0.023

S = 9.45784 R-Sq = 64.8% R-Sq(adj) = 61.1%

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat dilihat besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas yaitu yang terdiri variabel keahlian (X_1), pendidikan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember adalah sebesar 64,8 % sedangkan sisanya sebesar 35,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model. Informasi ini bisa menjadi inspirasi baru bagi pembaca untuk dijadikan penelitian lanjutan

Selanjutnya akan dijelaskan pengaruh masing-masing variabel karakteristik individu berupa keahlian (X_1), pendidikan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember.

1. Pengaruh keahlian (X_1) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember

Koefisien regresi untuk variabel keahlian (X_1) memiliki nilai negatif atau pengaruh yang negatif terhadap pengembangan karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh negatif yang diberikan oleh keahlian (X_1) adalah -0,0296. Akan tetapi, berdasarkan uji individu (uji t) disimpulkan bahwa variabel keahlian (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember. Hasil pengujian ini memberi informasi bahwa kebijakan pimpinan dalam hal pengembangan karier bagi karyawan di STAIN Jember belum mengacu atau berdasarkan pada tingkat keahlian karyawan itu sendiri. Fenomena ini bisa menjadi pertimbangan tersendiri bagi pengambil kebijakan di STAIN Jember untuk kemajuan lembaga ini ke depan.

2. Pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember

Koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan (X_2) memiliki nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap pengembangan karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh positif yang diberikan oleh variabel tingkat pendidikan (X_2) adalah 3,1003 yang memiliki arti bahwa apabila variabel tingkat pendidikan (X_2) naik satu satuan (1 persen) dan variabel lainnya tetap atau konstan, maka variabel tingkat pendidikan (X_2) akan mempengaruhi karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 3,1003 persen. Hasil pengujian ini memberi informasi bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan, maka prospek karier mereka akan semakin baik.

3. Pengaruh pengalaman kerja (X_3) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember

Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X_3) memiliki nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap pengembangan karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh positif yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja (X_3) adalah 0,5446 yang memiliki arti bahwa apabila variabel pengalaman kerja (X_3) naik satu satuan (1 persen) dan variabel lainnya tetap atau konstan, maka variabel pengalaman kerja (X_3) akan mempengaruhi karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 0,5446 persen. Hasil pengujian ini bermakna bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka jenjang kariernya akan semakin meningkat.

Di antara ketiga variabel bebas yaitu variabel keahlian (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3), maka pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember adalah tingkat pendidikan (X_2). Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresinya yang paling besar (3,1003) dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dan pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari keahlian (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai $F_{hitung} = 17,78$ dan $F_{tabel} = 2,93$. Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas adalah sebesar 64,8 % sedangkan sisanya sebesar 35,2 %. dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.
2. Nilai P_{value} untuk variabel keahlian (X_1) = 0.903 sehingga tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa variabel keahlian (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember. Hasil pengujian ini memberi informasi bahwa kebijakan pimpinan dalam hal pengembangan karier bagi karyawan di STAIN Jember belum mengacu atau berdasarkan pada tingkat keahlian karyawan itu sendiri. Fenomena ini bisa menjadi pertimbangan tersendiri bagi pengambil kebijakan di STAIN Jember untuk kemajuan lembaga ini ke depan.

3. Nilai P_{value} untuk variabel pendidikan (X_2) = 0.001 sehingga signifikan pada $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa variabel pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan secara individu terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember. Koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan (X_2) memiliki nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh positif yang diberikan oleh variabel tingkat pendidikan (X_2) adalah 3,1003 yang memiliki arti bahwa apabila variabel tingkat pendidikan (X_2) naik satu satuan (1 persen) dan variabel lainnya tetap atau konstan, maka variabel tingkat pendidikan (X_2) akan mempengaruhi karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 3,1003 persen. Hasil pengujian ini memberi informasi bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan, maka prospek karier mereka akan semakin baik.
4. Sedangkan Nilai P_{value} untuk variabel pengalaman kerja (X_3) = 0.023 sehingga signifikan pada $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara individu terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X_3) memiliki nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh positif yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja (X_3) adalah 0,5446 yang memiliki arti bahwa apabila variabel pengalaman kerja (X_3) naik satu satuan (1 persen) dan variabel lainnya tetap atau konstan, maka variabel pengalaman kerja (X_3) akan mempengaruhi karier karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 0,5446 persen. Hasil pengujian ini bermakna bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka jenjang kariernya akan semakin meningkat.
5. Di antara ketiga variabel bebas yaitu variabel keahlian (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3), maka pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier karyawan STAIN Jember adalah tingkat pendidikan (X_2). Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresinya yang paling besar (3,1003) dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Draper, N.R., dan Smith, H., 1992, *Applied Regression Analysis*, Second Edition, Terjemahan, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dosen-dosen Statistika, 1992, *Statistika*, Surabaya : FMIPA ITS.
- Gujarati, D., 1978, *Ekonometri Dasar*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 1989, *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM Handoko, Hari T., 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu SP., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf, 2001, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Surabaya : Insan Cendekia.
- Mathis, Robert L dan John Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 1995, *Perencanaan Dan Penuembangan Karir Pegawai*, Cetakan 3, Bandung : Remaja Rodaskarya.