



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 18%

Date: Thursday, November 12, 2020

Statistics: 359 words Plagiarized / 1984 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 105
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin) Rahmi Widyanti¹) E-mail: rahmibasuki@gmail.com Deli Anhar²) Basuki³) Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin ABSTRACT The process of improving individual skills to get a better career is called career development. **The purpose of this study was to determine the effect of career development** on employee organizational commitment at PT.

Donindo Banjarmasin Branch Office. Using descriptive methods and quantitative analysis techniques. The sampling technique used was purposive sampling with a population of 67 people and a sample of 40 respondents. Data is measured using a Likert scale. Then the data was processed using SPSS 23 **The results showed that the influence of career development** on organizational commitment of employees of PT.

Donindo in Banjarmasin shows good and appropriate criteria. Keywords: Career Development and Organizational Commitment AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 106 PENDAHULUAN Pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga dapat untuk mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawab didalam lingkungan kerja (Widyanti, R., 2018).

Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan komitmen **kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban** karyawan **diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab** karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Pada penelitian ini penulis akan mencoba mengambil topik mengenai **pengaruh**

pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan real estate yang terjadi di PT. Donindo Banjarmasin. PT. Donindo adalah salah satu perusahaan real estate di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA Rivai (2004) menjelaskan Pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan, Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Widyanti, R, (2018) adalah sebagai berikut: yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 107 perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara Menurut Sondang P.

Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Seleksi dan Penempatan. Komitmen Organisasi Komitmen yaitu kemampuan serta kemauan untuk menyelaraskan pribadi seseorang dengan kebutuhan dan prioritas serta tujuan organisasi (Soekidjan, 2009).

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 108 untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen dalam Luthan (2006) Ketiga dimensi tersebut yaitu, Komitmen Afektif (Affective Commitment), Komitmen Normatif (Normative Commitment), Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Komitmen organisasi memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Komitmen kerja yang tinggi diinginkan oleh manajer karna dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan. Komitmen pada organisasi yang tinggi merupakan suatu tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Soekidjan (2009) Komitmen adalah kemampuan serta kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Artinya mengedepankan misi organisasi lebih penting daripada kepentingan individu. AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 109 Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu : p METODE PENELITIAN Populasi merupakan keseluruhan objek yang karektristiknya akan diuji.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Donindo Banjarmasin.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin (Basuki, 2019) dan diperoleh besarnya sampel $n = 40,11$ maka dibulatkan menjadi 40 responden. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pada bagian ini akan disajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada PT Donindo Banjarmasin melalui kuisioner yang disebarakan kepada para responden. Uji Validitas Uji validitas adalah ukuran menunjukkan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Jika r ung r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dengan pengujian dengan menggunakan SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi dinyatakan valid. Dimana r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan memenuhi syarat validitas.

AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 110 Uji Reliabilitas Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika memiliki nilai cronbach alpha > dari 0,6.

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas kuisioner : Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Variabel Alpha Nilai Kritis Kesimpulan Pengembangan Karir 0,864 0,6 Reliabel Komitmen Organisasi 0,850 0,6 Reliabel Sumber : hasil SPSS , diolah, 2020 Berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi kasus PT. Kalsel Syariah Bank Kantor Cabang Banjarmasin digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS. $Y = a + bX$ Komitmen Organisasi = $17,148 + 0,487$ Pengembangan Karir Keterangan : - Nilai konstanta (a) sebesar 17,148.

Artinya adalah apabila pengembangan karir diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi bernilai 17,148. - Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,487. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,487.

AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 111 Tabel

2 Hasil Analisis Regresi Sederhana Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .732a .536 .524 3.03016 a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Sumber : Data Olahan SPSS, 2020 Uji Koefisien Regresi Nilai R Square diperoleh sebesar 0,536.

Yang berartinya bahwa sumbangan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 53,6 %, Sedangkan 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Parsial (Uji T) Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (pengembangan karir) dengan variabel Y (komitmen Organisasi). Tabel 3 Hasil Analisis Uji t Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients B Std. Error Beta t Sig.

1 (Constant) Pengembangan Karir 17.148 .487 2.811 .074 .732 6.100 6.626 .000 .000 a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Diperoleh hasil nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1 : \alpha / 2 = 40 - 1 - 1 : 0,05 / 2 = 38$: AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 112 0,025 = 2,024, dimana n adalah jumlah, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan.

Dengan demikian diketahui t hitung (6,626) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan didapatkan t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen KESIMPULAN Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil dari penelitian yang dilakukan pada PT. Donindo Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1.

Pengembangan karir pada PT. Donindo Banjarmasin yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi/rotasi, seleksi, penempatan. Menyatakan bahwa dari kelima indikator tersebut, pengembangan karir berada pada kategori baik. Tetapi ada beberapa indikator yang menyatakan karyawan belum merasa sesuai dengan yang diharapkan, hal ini mungkin dikarenakan seleksi dalam pengembangan karir tidak cukup selektif yang mengakibatkan karyawan tidak sependapat terhadap pernyataan yang diberikan peneliti.

Namun tetap secara rata-rata penilaian keseluruhan pengembangan karir bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh pihak perusahaan. 2. Komitmen organisasi pada Donindo Banjarmasin yang dilihat melalui 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan. Dari ketiga indikator tersebut semuanya memiliki tanggapan yang baik atau berkategori tinggi terhadap pertanyaan pada kuesioner yang dibagikan.

Secara rata-rata penilaian komitmen organisasi sudah memenuhi harapan perusahaan maupun karyawan itu secara individu. 3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diketahui bahwa t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu 6,626 > 2,024.

Maka hipotesis yang diajukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kasus pada PT. Donindo Banjarmasin. AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 113 DAFTAR PUSTAKA Abdul-Ghani, R., Poon, J. M. L., Noordin, F., Briscoe, J. P., & Jones, E. A. (2007). Career success from a Malaysian perspective: Doing well by doing good. In J. P. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005).

Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177 – 202. Baruch, Yehuda, 2004, *Managing Career : Theory and Practice*, Prentice Hall, Financial Time, USA Basuki, 2019, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit LPPM Uniska MAB Banjarmasin. BH., Jenkins M. Elicit managers' personal An adaptation of the laddering interview method. *Organizational Research Methods*, 8(4), 410 – 428.

Chudzikowski, K., Demel, B., & Mayrhofer, W. (2007). Do I look as if I care? Doing well in careers of three professional groups on Austria — A qualitative study. In: J. P. Briscoe (Chair), *Doing well by doing good across cultures? A global perspective on career success. Symposium conducted at the annual meeting of the academy of management*, Philadelphia, PA.

Dries Nicky, Roland Pepermans, Olivier Carlier , 2008, *Career Success : MDS Concept*, *Journal of Vocational Behavior* 71 , 254-267, Elsevier.com Dessler, Gary. 2016 . *Human Resource Management*, Penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto, edisi 9 jilid 2. Jakarta: Indeks Gramedia. Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155 – 176. Hennequin, E. (2007) *hat'car succs to b -collar workers*. *Career Development International*, 12(6), 565 – 581. Heslin, P. A. (2005). *Conceptualizing and evaluating career* success.

Journal of Organizational Behavior, 26(2), 113 – 136. King, Z. (2004). *Career*

self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112 – 133. Lee, M. D., Lirio, P., Karakas, F., MacDermid, S. M., Buck, M. L., & Kossek, E. E. (2006). Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to work hours and work addiction* (pp. 284 – 309). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*.

Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi. Ogliastri, Cero, Rguez, ., SC(2007). wellby doing good in personal careers: Career success in Costa Rica. In J. P. Briscoe (Chair), *Doing well by doing good across cultures? A global perspective on career success. Symposium conducted at the annual meeting of the academy* AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA VOLUME 6 NO 2, OKTOBER 2020 114 of management, Philadelphia, PA.

Riduwan dan Sunarto, H. 2007. Pengantar *Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1. Bandung: Alfabeta. Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT. Gunung Agung. Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks. Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.

Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Widyanti, Rahmi, 2018, *Manajemen Karir: Teori, Konsep dan Praktik*, Penerbit Rizky Artha Mulia, Makassar. Widyanti, Rahmi; Basuki; Kurniaty; Zainul, M; Alfisah, Erni; Susiladewi; Purboyo; 2020, *The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan*; *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol.29, No. 5 (2020), pp 2731-2738.

INTERNET SOURCES:

1% - jurnal.unai.edu/index.php/isc/article/view/831

<1% - www.neliti.com/publications/33197/pengaruh...
1% - id.123dok.com/document/ky6j5roq-pengawasan-prod...
<1% - repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/58017...
<1% - www.researchgate.net/publication/307702019...
<1% - www.pelajaran.co.id/2018/22/pengertian-karir...
1% - theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/...
1% - [komitmen kerja yang tinggi diinginkan oleh manajer karna dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan.](#)
1% - www.kumpulanpengertian.com/2016/...komitmen-menurut-para...
1% - repositori.uin-alauddin.ac.id/5314/1/SRI RAHAYU .R.pdf
1% - [metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu penentuan sampel](#) berdasarkan pertimbangan tertentu.
<1% - analisis-statistika.blogspot.com/2012/09/...
<1% - eprints.undip.ac.id/47795/3/Tesis_bab_III-Revisi_Ujian...
<1% - eprints.walisongo.ac.id/7331/6/BAB V.pdf
<1% - www.coursehero.com/file/p9ia22g/a-Uji-Validitas...
1% - www.researchgate.net/publication/334428461...
<1% - www.researchgate.net/publication/318657477...
1% - download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article...
<1% - www.slideshare.net/11022011/inovasi-organisasi...
<1% - digilib.uinsby.ac.id/10499/7/bab 4.pdf
<1% - hmjepfeuns.wordpress.com/2012/06/26/uji-hipotesis
<1% - www.researchgate.net/publication/48512744_Young...
1% - research.utwente.nl/en/publications/career...
<1% - journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726710384291
1% - business.creighton.edu/faculty-directory-profile/...
1% - repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle...
<1% - repository.upi.edu/2516/9/S_PEM_0906193_Bibliography.pdf
1% - www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/career...
1% - journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726717715075
<1% - www.elsevier.com/journals/journal-of-vocational...
1% - link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-48750...
1% - 123dok.com/document/lzg35evq-pengaruh-pelatihan...
1% - repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/388/...
1% - repository.upi.edu/7697/6/t_mmb_0907813_bibliography.pdf
<1% - [etheses.uin-malang.ac.id/682/10/10510128 Daftar Pustaka.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/682/10/10510128_Daftar_Pustaka.pdf)
<1% - www.researchgate.net/profile/Basuki_Basuki9