

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek / Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian.

Pada awalnya Sepeda Motor yang masuk ke Indonesia adalah dalam kondisi jadi (*Build Up*). Melihat pasar yang cukup potensial di Indonesia, *Honda Motor Company* yang berkedudukan di Jepang mencari mitra yang ideal untuk dapat ditunjuk sebagai agen yang dapat memasarkan. Melalui proses yang cukup lama akhirnya dicapai kesepakatan antara PT. Astra International Inc dengan *Honda Motor Company* Jepang dimana PT. Astra International Inc (PT.AII) kemudian mendirikan Honda Division dan ditunjuk sebagai distributor tunggal untuk sepeda motor merk Honda di Indonesia.

Pada tahun 1970 keluarlah kebijakan pemerintah yang isinya antara lain menyatakan bahwa perusahaan di dalam negeri tidak diperbolehkan untuk mengimport kendaraan dalam keadaan utuh terpasang. Untuk itu kemudian berdirilah PT. Federal Motor tahun 1971 yaitu perusahaan yang merakit sepeda motor Honda. Dengan berjalannya waktu termasuk juga dengan masuknya PT. AII ke perusahaan bursa terjadi perubahan nama dari PT. Astra International Inc–Honda Division menjadi PT. Astra

International Tbk–Honda Sales Operation dan dengan adanya perubahan visi yang ditandai dengan adanya perubahan logo Astra serta berubah pula namanya menjadi PT. Astra International Tbk–Honda. Sampai saat ini ada delapan kantor cabang yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia meliputi; Palembang, Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Mataram, Balikpapan, Denpasar, Makassar, Pontianak, Jayapura, dan Bengkulu.

Pada tiap masing-masing wilayah tersebut terdapat tiga bagian pemasaran Honda yakni, H1 untuk penjualan (*showroom* atau dealer), H2 untuk pemeliharaan (bengkel) dan H3 untuk penjualan suku cadang (*sparepart*). Untuk daerah pemasaran di luar wilayah yang ditangani cabang tersebut, pemasaran dilakukan oleh *Main Dealer* yang ditunjuk dan diangkat oleh PT. Astra International Tbk–Honda Pusat. Pada awalnya wilayah DIY berada dalam pengawasan PT. Astra International Tbk–HSO cabang Semarang.

Namun dengan pesatnya perkembangan daerah DIY Yogyakarta khususnya untuk pemasaran sepeda motor Honda, maka akhirnya pada tanggal 21 Oktober 1992 cabang Yogyakarta berdiri yang awalnya berlokasi di Jalan P. Diponegoro No. 60 Yogyakarta sebelum akhirnya di tahun 1998 pindah ke gedung yang lebih besar dan lebih lengkap fasilitasnya yaitu di Jl. Raya Magelang Km.7,2 Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta.

PT. Astra International Tbk-HSO Yogyakarta merupakan Main dealer dari produk sepeda motor Honda yang menangani penjualan (Dealer), pemeliharaan (Bengkel) dan penjualan maupun pendistribusian suku cadang sepeda motor Honda yang mencakup wilayah Yogyakarta, Kedu dan Banyumas. PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta merupakan cabang dibawah naungan dari PT. Astra Honda Motor (AHM) yang sebagai perusahaan resmi yang memproduksi sepeda motor Honda. PT. Astra International sendiri membawahi berbagai perusahaan diantaranya yaitu PT. Toyota Astra, PT. Astra BMW Motorrad, Astra Daihatsu, Permata Bank dan lain sebagainya.

Ada beberapa alasan pokok didirikannya cabang di Yogyakarta yaitu:

- a. Perkembangan bisnis sepeda motor di DIY cukup potensial dimasa yang akan datang.
- b. Perlunya lebih mendekatkan diri kepada konsumen sehingga dapat dengan cepat mengantisipasi perubahan yang cepat dari konsumen.
- c. Lebih memudahkan pemantauan ke jaringan resmi yang berada dalam pengawasan cabang Yogyakarta.
- d. Membuka peluang untuk menampung tenaga kerja lokal.

Dalam menjalankan perusahaan, Astra Motor Jogja memiliki Visi dan Misi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Visi dari Astra Motor adalah:

1. *To be the preferred Main Dealer and the robust retailer with best services to customer.*

Misi dari Astra Motor adalah:

1. *To bring more values to stakeholders.*
2. *To be socially responsible and being environmentally friendly.*

Berdasarkan pengamatan peneliti, Astra Motor Jogja mempunyai beberapa departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Departemen tersebut diantaranya yaitu meliputi:

- a. Bagian HGA (*Honda Genuine Accessories*).
- b. Bagian *marketing*.
- c. Bagian DFA.
- d. Bagian HC3.
- e. *Parts department*.
- f. Gudang unit sepeda motor.
- g. Bagian gudang utama *spareparts*.
- h. Bagian pemeliharaan (bengkel).
- i. Bagian *counter* (penjualan).
- j. Bagian *front desk*.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan selama pelaksanaan penelitian, dapat disimpulkan bahwa di Astra Motor Jogja dipimpin oleh

satu kepala wilayah (kawil) dan beberapa kepala bagian (kabag) yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Setiap departemen terdiri dari 4 sampai 12 orang anggota pegawai.

Setiap pegawai mempunyai kewenangan dan tugasnya masing-masing. Hal ini diketahui berdasarkan pengamatan yang dimana setiap pegawai diberikan tugas oleh atasan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut. PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta sendiri mempunyai standarisasi yang digunakan untuk menilai prestasi kerja setiap pegawainya yaitu melalui sistem IPP (*Individual Performance Plan*). Para pegawai wajib mengisi IPP (*Individual Performance Plan*) setiap bulan yang nantinya akan diserahkan kepada atasan masing-masing di tiap departemen. Tugas atasan adalah menilai IPP (*Individual Performance Plan*) setiap anggotanya. Hasil penilaian atasan akan menentukan seberapa baik prestasi kerja yang sudah dicapai setiap anggotanya. Semakin baik prestasi kerja, maka pegawai akan diberikan keluasan dan kepercayaan lebih untuk mengembangkan potensi dan karirnya.

Pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta ini, jumlah pegawai laki-laki lebih dominan daripada pegawai perempuan. Dari hasil pengamatan, diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki sekitar 76%, dan 24% adalah pegawai perempuan.

2. Profil Responden.

Profil responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, status, dan lama bekerja. Hasil tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disebarkan yaitu sebanyak 100, sedangkan yang kembali hanya berjumlah 96 kuesioner. Dengan demikian maka kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 96.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Deskripsi Responden

Keterangan Responden	Frekuensi (Orang)		Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	73	76,1%
	Perempuan	23	23,9%
Usia	20-30	59	61,5%
	31-40	35	36,4%
	41-50	2	2,1%
Pendidikan	SMA/SMK	4	4,1%
	Diploma	20	20,8%
	S1	71	75%
	S2	1	0,1%
Status Perkawinan	Menikah	78	82,3%
	Belum Menikah	18	17,7%
Lama Bekerja	2-5 tahun	67	69,8%
	6-10 tahun	24	25%
	11-15 tahun	3	3,2%
	16-20 tahun	1	1%
	20-25 tahun	1	1%
	Jumlah Total Responden	96	100%

Sumber: Lampiran.

3. Deskripsi Perhitungan Skor Variabel.

Untuk menentukan perbedaan nilai yang terdapat pada penelitian, maka dibuat penentuan range. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* 1-5 dengan skor tertinggi di tiap-tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 96 orang, maka:

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 96 \times 5 = 480$$

$$\text{Skor terendah} = 96 \times 1 = 96$$

$$\text{Sehingga ditentukan range hasil survey yaitu } \frac{480-96}{5} = 77$$

Range skor :

$$96 - 173 = \text{Sangat tidak baik}$$

$$174 - 251 = \text{Tidak baik}$$

$$252 - 329 = \text{Netral}$$

$$330 - 407 = \text{Baik}$$

$$408 - 485 = \text{Sangat baik}$$

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan perhitungan skor dari variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir maka akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Deskripsi jawaban responden terkait variabel karakteristik individu.

Analisis deskripsi jawaban responden berdasarkan jawaban atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat pada kuesioner

yang disebarkan. Variasi jawaban untuk variabel karakteristik individu, diuraikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Individu

No	Pernyataan	Jawaban responden										Skor	Kategori
		1		2		3		4		5			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Keahlian teknis dalam melakukan tugas.	0	0	5	5,2	11	11,4	60	62,5	20	20,8	383	Baik
2	Keahlian berinteraksi dalam melakukan tugas.	0	0	0	0	4	4,1	54	56,2	36	37,5	410	Sangat Baik
3	Keprofesional mampu membantu dalam penyelesaian tugas.	2	2	1	1	7	7,2	63	65,6	23	23,9	392	Baik
4	Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	2	2	0	0	1	1	57	59,3	36	37,5	413	Sangat Baik
5	Keterampilan dalam melaksanakan tugas.	2	2	0	0	5	5,2	62	64,5	27	28,1	400	Baik
6	Pendidikan membantu meningkatkan kemampuan.	0	0	6	6,2	13	13,5	54	56,2	23	23,9	382	Baik
7	Latar belakang pendidikan.	3	3,1	10	10,4	13	13,5	61	63,5	9	9,3	351	Baik
8	Masa kerja pegawai.	2	2	1	1	4	4,1	52	54,1	37	38,5	409	Sangat Baik
9	Pengalaman kerja.	2	2	9	9,3	16	16,6	58	60,4	11	11,4	355	Baik
10	Memperkaya ilmu pengetahuan.	2	2	5	5,2	14	14,5	50	52	25	26	379	Baik
Rata-rata												387	Baik

Sumber: Lampiran.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap karakteristik individu berada pada range yang baik/setuju dengan nilai rata-rata sebesar 387.

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dengan total responden 96, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan tentang kemampuan pegawai dalam bekerja sama antar rekan kerja dengan skor 413 yang masuk

kategori sangat baik, dan kategori terendah diperoleh dari pernyataan tentang latar belakang pendidikan pegawai dengan skor 351.

Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta dapat dikatakan mampu menjunjung tinggi kerja sama (*teamwork*) antar sesama rekan kerja, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai tidak mengurangi keharmonisan hubungan antar rekan kerja. Hal tersebut diketahui bahwa perusahaan menuntut para pegawainya untuk selalu aktif dalam bekerja, baik secara individu maupun secara tim demi terwujudnya visi, misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan juga menuntut setiap pegawai untuk saling menghormati, menjaga keharmonisan, kekompakan antar sesama rekan kerja dan tidak adanya diskriminasi dalam aspek latar belakang pendidikan yang dimiliki setiap pegawai.

b. Deskripsi jawaban responden terkait variabel karakteristik organisasi.

Analisis deskripsi jawaban responden berdasarkan jawaban atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat pada kuesioner yang disebarkan sebelumnya. Variasi jawaban untuk variabel karakteristik organisasi, diuraikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap karakteristik organisasi berada pada range yang baik/setuju dengan nilai rata-rata sebesar 375.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban responden										Skor	Kategori
		1		2		3		4		5			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Rencana kerja organisasi terealisasi didukung anggaran yang cukup.	1	1	0	0	29	30,2	55	57,2	11	11,4	363	Baik
2	Pegawai mampu merencanakan karir dengan baik.	2	2	6	6,2	16	16,6	52	54,1	20	20,8	370	Baik
3	Kemampuan pegawai menyampaikan informasi.	2	2	6	6,2	16	16,6	52	54,1	20	20,8	370	Baik
4	Kemampuan organisasi dalam memfasilitasi pengembangan pegawai.	1	1	0	0	23	23,9	57	59,3	15	15,6	373	Baik
5	Kondisi lingkungan yang menunjang kegiatan perusahaan.	2	2	6	6,2	16	16,6	52	54,1	20	20,8	370	Baik
6	Pegawai diberikan kesempatan mengembangkan diri oleh perusahaan.	2	2	1	1	9	9,3	58	60,4	26	27,1	393	Baik
7	Pembagian kerja secara jelas oleh perusahaan.	2	2	2	2	5	5,2	64	66,6	23	23,9	392	Baik
8	Kewenangan diberikan sesuai tanggung jawab pegawai.	3	3,1	0	0	9	9,3	71	73,9	13	13,5	379	Baik
9	Koordinasi dilakukan secara terintegrasi.	3	3,1	1	1	19	19,7	63	65,6	10	10,4	364	Baik
Rata-rata												375	Baik

Sumber: Lampiran.

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dengan total responden 96, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan tentang pegawai diberikan kesempatan mengembangkan diri oleh perusahaan dengan skor 393 yang masuk kategori baik, dan kategori terendah diperoleh dari pernyataan tentang rencana kerja organisasi terealisasi karena didukung anggaran yang cukup dengan skor 363.

Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta sudah diberikan kesempatan

yang luas oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki agar tercapainya karir yang diimpikan. Rencana kerja organisasi dapat dikatakan tidak sepenuhnya terealisasi dengan baik, besar kemungkinan dikarenakan kondisi anggaran perusahaan yang tidak stabil.

Hal tersebut diketahui berdasarkan pengamatan bahwa perusahaan mempersilahkan setiap pegawainya untuk mengeksplor potensi dan kemampuannya demi pengembangan perusahaan kedepannya. Dengan adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan, maka pegawai merasa seperti diberi dukungan, perhatian, dan dorongan agar terus berkinerja dengan baik.

Loyalitas pegawai juga akan semakin tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian maka semakin luas perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai, semakin tinggi pula pengembangan karir yang akan dicapai oleh setiap pegawai.

c. Deskripsi jawaban responden terkait variabel prestasi kerja.

Analisis deskripsi jawaban responden berdasarkan jawaban atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat pada kuesioner yang disebar. Variasi jawaban untuk variabel prestasi kerja diuraikan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban responden										Skor	Kategori
		1		2		3		4		5			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Pemberian tugas sesuai tanggung jawab dan posisi pegawai.	0	0	0	0	6	6,2	51	53,1	39	40,6	417	Sangat Baik
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	2	2,08	0	0	20	20,8	36	37,5	38	39,5	396	Baik
3	Peningkatan prestasi kerja didukung oleh lingkungan kerja yang baik.	2	2,08	4	4,1	8	8,3	38	39,5	44	45,8	406	Baik
4	Adanya hubungan harmonis antar sesama rekan kerja.	2	2,08	3	3,1	22	22,9	35	36,4	34	35,4	384	Baik
5	Adanya hubungan harmonis pimpinan dan bawahan.	2	2,08	0	0	6	6,2	49	51	39	40,6	411	Sangat Baik
6	Adanya uraian pekerjaan yang jelas.	0	0	0	0	13	13,5	50	52	33	34,3	404	Baik
7	Penyelesaian pekerjaan secara berkualitas.	2	2,08	0	0	15	15,6	42	43,7	37	38,5	400	Baik
8	Penilaian prestasi kerja tidak didukung faktor kedekatan individu.	2	2,08	1	1	30	31,2	48	50	15	15,6	361	Baik
9	Keterlambatan hadir akan mengganggu pekerjaan.	0	0	0	0	33	34,3	42	43,7	21	21,8	372	Baik
Rata-rata												394	Baik

Sumber: Lampiran.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap prestasi kerja berada pada range yang baik/setuju dengan nilai rata-rata sebesar 394.

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dengan total responden 96, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan tentang pemberian tugas oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan posisi pegawai dengan skor 417 yang masuk dalam kategori sangat baik, dan kategori terendah diperoleh dari pernyataan tentang penilaian

prestasi kerja tidak didukung oleh faktor kedekatan individu dengan skor 361.

Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian tugas oleh PT. Astra International Tbk-Honda kepada para pegawainya sudah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan posisi yang dimiliki masing-masing pegawai. Dan penilaian prestasi kerja pegawai sudah dilakukan dengan baik dimana penilaian prestasi kerja oleh perusahaan tidak melihat dari faktor kedekatan antar individu.

d. Deskripsi jawaban responden terkait variabel pengembangan karir.

Analisis deskripsi jawaban responden berdasarkan jawaban atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat pada kuesioner yang disebar. Variasi jawaban untuk variabel pengembangan karir diuraikan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pengembangan karir berada pada range yang baik/setuju dengan nilai rata-rata sebesar 377.

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dengan total responden 96, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan tentang selalu ada interaksi antara atasan dengan bawahan dengan skor 416 yang masuk kategori sangat baik, dan kategori terendah diperoleh dari pernyataan tentang mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan dengan skor 357.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban responden										Skor	Kategori
		1		2		3		4		5			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.	0	0	5	5,2	26	27	54	56,2	11	11,4	359	Baik
2	Perhatian pimpinan sesuai dengan prestasi kerja.	2	2	0	0	29	90,2	55	57,2	10	10,4	359	Baik
3	Loyalitas pada perusahaan.	2	2	2	2	19	19,7	46	47,9	27	28,1	382	Baik
4	Pengembangan karir diberikan sesuai masa kerja.	2	2	2	2	6	6,2	56	58,3	30	31,2	398	Baik
5	Mendapat bimbingan karir.	2	2	1	1	22	22,9	58	60,4	13	13,5	367	Baik
6	Mendapat pelatihan dan pendidikan.	0	0	5	5,2	29	90,2	50	52	12	12,5	357	Baik
7	Interaksi antara pimpinan dan bawahan.	2	2	1	1	6	6,2	41	42,7	46	47,9	416	Sangat Baik
8	Anggota selalu mendukung kebijakan atasan.	2	2	0	0	16	16,6	52	54,1	26	27	388	Baik
9	Mendapat kesempatan dan kepercayaan yang luas.	2	2	2	2	17	17,7	52	54,1	23	23,9	380	Baik
10	Perusahaan selalu mengadakan program pelatihan.	2	2	0	0	22	22,9	62	64,5	10	10,4	366	Baik
Rata-rata												377	Baik

Sumber: Lampiran.

Hal ini mengindikasikan bahwa interaksi antara atasan dengan bawahan dilakukan secara aktif. Keharmonisan antara pimpinan dengan bawahan akan menciptakan adanya komunikasi yang baik, pegawai akan lebih leluasa dalam menyampaikan informasi kepada pimpinan begitupun sebaliknya, pimpinan merespon dengan baik apa yang disampaikan oleh anggotanya.

Terkait dengan pelatihan dan pendidikan sebagai kategori terendah, dapat disimpulkan bahwa para pegawai mendapatkan

pelatihan dan pendidikan secara berkala. Artinya perusahaan sering mengadakan pelatihan dan pendidikan hanya untuk pegawai baru, akan tetapi perusahaan jarang mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk pegawai dengan masa kerja yang relatif lama.

B. Uji Kualitas Instrumen Dan Data

1. Uji validitas.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi sebesar 0,05 (5%). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan total responden sebanyak 96.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu

Variabel	Pertanyaan ke	Corrected item-total correlations	Keterangan	Keterangan Valid
Karakteristik Individu	1	0,606	0,000	Valid
	2	0,668	0,000	Valid
	3	0,690	0,000	Valid
	4	0,739	0,000	Valid
	5	0,659	0,000	Valid
	6	0,805	0,000	Valid
	7	0,730	0,000	Valid
	8	0,623	0,000	Valid
	9	0,736	0,000	Valid
	10	0,696	0,000	Valid

Sumber: Lampiran.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6 hasil analisis yang diperoleh yaitu semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel (X_1) karakteristik individu memiliki kriteria valid dengan nilai-nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7 hasil analisis yang diperoleh yaitu semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel (X_2) karakteristik organisasi memiliki kriteria valid dengan nilai-nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Karakteristik Organisasi

Variabel	Pertanyaan ke	Corrected item-total correlations	Keterangan	Keterangan Valid
Karakteristik Organisasi	1	0,294	0,004	Valid
	2	0,780	0,000	Valid
	3	0,887	0,000	Valid
	4	0,483	0,000	Valid
	5	0,887	0,000	Valid
	6	0,496	0,000	Valid
	7	0,724	0,000	Valid
	8	0,682	0,000	Valid
	9	0,635	0,000	Valid

Sumber: Lampiran.

Berdasarkan Tabel 4.8 dibawah ini hasil analisis yang diperoleh yaitu semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel (X_3) prestasi kerja memiliki kriteria valid dengan nilai-nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Variabel	Pertanyaan ke	Corrected item-total correlations	Keterangan	Keterangan Valid
Prestasi Kerja	1	0,545	0,000	Valid
	2	0,729	0,000	Valid
	3	0,646	0,000	Valid
	4	0,661	0,000	Valid
	5	0,662	0,000	Valid
	6	0,641	0,000	Valid
	7	0,771	0,000	Valid
	8	0,696	0,000	Valid
	9	0,554	0,000	Valid

Sumber: Lampiran.

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil analisis yang diperoleh yaitu semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel (Y) pengembangan karir memiliki kriteria valid dengan nilai-nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Pertanyaan ke	Corrected item-total correlations	Keterangan	Keterangan Valid
Pengembangan Karir	1	0,536	0,000	Valid
	2	0,619	0,000	Valid
	3	0,719	0,000	Valid
	4	0,634	0,000	Valid
	5	0,551	0,000	Valid
	6	0,586	0,000	Valid
	7	0,622	0,000	Valid
	8	0,602	0,000	Valid
	9	0,686	0,000	Valid
	10	0,720	0,000	Valid

Sumber: Lampiran.

2. Uji Reliabilitas.

Pada pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar $> 0,60$ dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,60$ maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil analisis yang diperoleh berdasarkan hasil pertanyaan sebanyak 38 poin terkait dengan variabel independen maupun variabel dependen dan menggunakan sampel sebanyak 96 orang.

Adapun variabel independen dalam penelitian ini meliputi karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah pengembangan karir. Hasil yang diperoleh adalah semua butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah reliabel, dimana nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbanch's Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	0,768	Reliabel
Karakteristik Organisasi	0,763	Reliabel
Prestasi Kerja	0,762	Reliabel
Pengembangan Karir	0,755	Reliabel

Sumber: Lampiran.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Zero-Order	Partial
1 (Constant)	6,409	3,225		1,987	,050
Karakteristik Individu	,202	,075	,227	2,713	,008
Karakteristik Organisasi	,507	,086	,489	5,864	,000
Prestasi Kerja	,187	,087	,181	2,153	,034

a Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Lampiran.

C. Uji Hipotesis Dan Analisis Data

1. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada Tabel 4.11 diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,227X_1 + 0,489X_2 + 0,181X_3 + e$$

- a. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X_1) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y)
- b. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik organisasi (X_2) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y)
- c. Koefisien regresi untuk variabel prestasi kerja (X_3) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

2. Hasil Uji Statistik t (Parsial).

Pengujian hipotesis ke-1 sampai dengan hipotesis ke-3 dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil bahwa variabel independen yang meliputi karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja memiliki koefisien arah positif terhadap pengembangan karir. Tabel 4.12 dibawah ini menunjukkan hasil uji statistik t (parsial) sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Nilai t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,409	3,225		1,987	,050
Karakteristik Individu	,202	,075	,227	2,713	,008
Karakteristik Organisasi	,507	,086	,489	5,864	,000
Prestasi Kerja	,187	,087	,181	2,153	,034

a Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Lampiran.

- a. Hasil pengujian hipotesis 1 pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir (H_1).

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diperoleh hasil estimasi variabel karakteristik individu memiliki koefisien regresi positif sebesar 2,713 dan nilai signifikansi 0,008. Nilai signifikansi dibawah *alpha* sebesar 0,05 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap

pengembangan karir. Dengan demikian penelitian ini mendukung hipotesis secara tanda dan secara nilai signifikansi, pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, maka dalam penelitian ini **Hipotesis 1 diterima**.

- b. Hasil pengujian hipotesis 2 pengaruh karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir (H_2).

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas diperoleh hasil estimasi variabel karakteristik organisasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 5,864 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut di bawah *alpha* sebesar 0,05 menunjukkan bahwa variabel karakteristik organisasi memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian penelitian ini mendukung hipotesis secara tanda dan secara nilai signifikansi, maka dalam penelitian ini **Hipotesis 2 diterima**.

- c. Hasil pengujian hipotesis 3 pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir (H_3).

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas diperoleh hasil estimasi variabel prestasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 2,153 dengan nilai signifikansi 0,034. Nilai signifikansi tersebut dibawah *alpha* sebesar 0,05 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian penelitian ini mendukung

hipotesis secara tanda dan secara nilai signifikansi, maka dalam penelitian ini **Hipotesis 3 diterima**.

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.	Diterima
H ₂	Karakteristik organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.	Diterima
H ₃	Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.	Diterima

Sumber: Lampiran.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi linear berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	R Square Change	F Change	df1	df2	df2
1	,741(a)	,549	,534	3,335	,000

a Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi

b Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Lampiran.

Berdasarkan Tabel 4.14 besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,534 atau 53,4%. Hasil ini berarti bahwa dalam penelitian ini kemampuan variabel dependen yaitu pengembangan karir dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja sebesar 53,4%. Sedangkan sisanya yaitu 46,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4. Hasil Uji Statistik F (Simultan).

Uji nilai F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen. Hasil uji nilai F dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Nilai F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1244,856	3	414,952	37,318	,000(a)
Residual	1022,977	92	11,119		
Total	2267,833	95			

a Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi

b Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Lampiran.

Hasil pada Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F hitung sebesar 37,318 dengan tingkat signifikansi

0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05 maka menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir.

D. Pembahasan (Interpretasi)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen pengembangan karir secara parsial.

1. Hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap pengembangan karir pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis ke-1 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v16 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara karakteristik individu terhadap pengembangan karir secara parsial. Hal ini diketahui berdasarkan nilai signifikansi uji t variabel karakteristik individu sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Astra International Yogyakarta, keahlian individu dalam melaksanakan tugas sudah sesuai

dengan standar, ketepatan waktu pegawai dalam melakukan tugas sudah baik, kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja sudah baik, latar belakang pendidikan yang baik akan dianggap mampu untuk menduduki jabatan tertentu, pengalaman bekerja pegawai yang cukup, baik dibidangnya maupun pengalaman bekerja dibidang lain menyebabkan meningkatnya pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

Moekijat (2007) mengatakan bahwa karir seseorang merupakan unsur penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku karyawan yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Afrianto (2011) dan Nizwar (2014) yang dimana pengembangan karir dapat dibangun dari karakteristik individu yang meliputi keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja serta mendukung teori Hasibuan (2007). Akan tetapi hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Siswantoro (2009) yang menyatakan pengembangan karir dapat dibangun dari karakteristik individu yang hanya meliputi keahlian dan pengalaman kerja saja.

2. Hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis ke-2 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v16 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir secara parsial. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi uji t variabel karakteristik organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh positif signifikan antara karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir.

Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik organisasi terkait rencana kerja organisasi yang terealisasi karena didukung oleh anggaran yang tercukupi, kemampuan pegawai dalam mengelola dan merencanakan karir dengan baik, kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi, kemampuan organisasi dalam memfasilitasi pengembangan kemampuan pegawai, kondisi lingkungan kerja yang menunjang kegiatan perusahaan, kesempatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, pembagian kerja yang jelas oleh perusahaan, kewenangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawai dan koordinasi yang dilakukan secara terintegrasi menyebabkan meningkatnya pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

Gitosudarmo (dalam Suswati, 2012) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam

suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja serta bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nizwar (2014) dimana pengembangan karir dapat dibangun dengan karakteristik organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, struktur organisasi dan iklim organisasi. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Siswanto (2009) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat dibangun dari karakteristik organisasi dilihat dari sumber daya organisasinya saja.

3. Hipotesis 3 terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis ke-3 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel pengembangan karir secara parsial. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi uji t variabel prestasi kerja yaitu sebesar $0,034 < 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja terkait dengan pemberian tugas oleh perusahaan pada pegawai yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan posisi jabatan pegawai, pemberian tugas oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan pegawai, kondisi lingkungan

kerja yang baik dan nyaman, hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja, hubungan harmonis antara pimpinan dengan bawahan, peningkatan prestasi kerja pegawai sesuai dengan uraian pekerjaan yang jelas, penyelesaian tugas yang diberikan selalu dilakukan dengan siap dan berkualitas baik, penilaian prestasi kerja yang tidak memihak berdasarkan faktor kedekatan individu dan kelancaran pekerjaan tanpa adanya pegawai yang terlambat datang menyebabkan meningkatnya pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

Siagian (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat dari Mangkunegara (dalam Mirawati, 2015) yaitu prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, lazimnya per jam.

Prestasi kerja seseorang adalah bahan pertimbangan yang nantinya akan menjadi evaluasi bagi pimpinan organisasi untuk menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Rosmadia (2009) yang dimana pengembangan karir dapat dibangun dari penilaian prestasi kerja pegawai, dan penelitian Mirawati (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat dicapai dengan adanya prestasi kerja pegawai.