

Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Financial Agency

Mila Asmawiani Okta^{1*}, Elcy Handayani Pramita²

^{1,2}STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: ¹meelha82@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of individual characteristics and work competencies on the career development of employees at PT Financial Agency. The population and sample consist of 35 employees, and the sampling technique used is a census, meaning all employees were included as respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation studies to ensure comprehensive and reliable information. The data analysis was conducted using multiple linear regression to assess the influence of both variables either partially or simultaneously on career development. The results indicate that individually, individual characteristics have a positive and significant impact on employee career development. This suggests that personal traits such as motivation, personality, and attitude play an important role in career advancement. Furthermore, work competencies also showed a positive and significant effect on career development when assessed independently. This reflects the importance of technical skills and abilities in supporting career growth. Simultaneously, both individual characteristics and work competencies have a positive and significant influence on career development, highlighting the crucial role these factors play in shaping career strategies at PT Financial Agency.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Competency, Employee Career Development.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan kompetensi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Financial Agency. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh 35 karyawan, dengan teknik sampling menggunakan sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan akurat. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk melihat pengaruh kedua variabel secara simultan maupun parsial terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pribadi seperti motivasi, kepribadian, dan sikap sangat penting dalam mendukung kemajuan karir. Selain itu, kompetensi kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir, yang berarti kemampuan teknis dan keterampilan kerja memberikan kontribusi besar untuk perkembangan karir. Secara simultan, karakteristik individu dan kompetensi kerja

bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, menegaskan pentingnya kedua faktor ini dalam strategi pengembangan karir di PT Financial Agency.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berperan sebagai aset strategis yang bertugas merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi. Dalam konteks global, dinamika pengelolaan SDM semakin kompleks seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Literatur terkini menekankan pentingnya karakteristik individu dan kompetensi dalam mendukung pengembangan karier yang berkelanjutan (Busro, 2018; David & David, 2017). Karakteristik individu yang positif serta kompetensi yang relevan diyakini mampu meningkatkan adaptabilitas, kreativitas, dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Beberapa penelitian sebelumnya (misalnya Kesuma & Kholifah, 2020; Bintarto, 2015) telah menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada kesesuaian antara karakteristik pribadi, kompetensi, dan kesempatan yang diberikan perusahaan. Namun demikian, masih terdapat research gap pada konteks empiris, khususnya terkait keterkaitan antara karakteristik individu dan kompetensi terhadap pengembangan karier di sektor jasa keuangan. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada sektor manufaktur atau pendidikan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kekosongan tersebut dengan memberikan kontribusi empiris dalam konteks industri asuransi. Inilah letak novelty penelitian ini, yaitu menguji hubungan kedua variabel tersebut pada perusahaan jasa keuangan berbasis target seperti PT Financial Agency.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pengembangan karier yang efektif dimulai dari penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Ketika karyawan mendapatkan posisi yang sesuai, maka motivasi kerja, prestasi, serta loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat. Tujuan utama dari pengembangan karier adalah memperluas pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. PT Financial Agency merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi.

Tabel 1. Data Karyawan PT Financial Agency September 2019

| No | Jabatan | Jenis Kelamin | | Pendidikan Terakhir | Lama Bekerja |
|--------|-----------------------|---------------|-----------|---|--------------|
| | | Laki-laki | Perempuan | | |
| 1 | Senior Agency Manager | 1 | 0 | S-1 Manajemen | 7 Tahun |
| 2 | Agency Manager | 2 | 2 | S-1 Manajemen | 5-7 Tahun |
| 3 | Financial Consultant | 6 | 19 | SMA (17 Orang) S-1 Manajemen (6 Orang) S-1 Akutansi (6 Orang) | 1-6 Tahun |
| 4 | Administration | 2 | 3 | SMA (2orang), S-1 Manajemen (3 orang) | 1-7 Tahun |
| Jumlah | | 11 | 24 | 35 Orang | |

Sumber: PT Financial Agency, 2019

Berdasarkan data dan observasi awal, PT Financial Agency masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan pengembangan karier karyawan. Promosi jabatan jarang terlaksana dan pelatihan yang diberikan terbatas hanya berupa seminar untuk sebagian kecil karyawan. Padahal, pelatihan dan pengembangan merupakan aspek penting dalam peningkatan kompetensi kerja. Kondisi ini menunjukkan lemahnya perhatian perusahaan terhadap strategi pengembangan karier yang berkelanjutan.

Selain itu, perbedaan karakteristik individu dalam perusahaan menyebabkan munculnya dinamika interpersonal seperti konflik dan kesenjangan komunikasi antardivisi. Perbedaan kepribadian, keegoisan, dan kurangnya keterbukaan terhadap masukan sering kali menghambat kolaborasi dalam tim. Hal ini sejalan dengan temuan teori perilaku organisasi yang menegaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas hubungan kerja dan produktivitas organisasi (Busro, 2018).

Dari sisi kompetensi, penempatan karyawan di PT Financial Agency sering kali belum mempertimbangkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan jabatan yang diberikan. Akibatnya, sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja optimal serta kesulitan dalam mengembangkan potensi diri dan arah kariernya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan karier karyawan di perusahaan ini sangat bergantung pada dua faktor utama, yaitu karakteristik individu dan kompetensi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus untuk mengkaji secara empiris “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Financial Agency.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dengan memperluas pemahaman mengenai hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks industri jasa keuangan serta menjadi rujukan bagi perusahaan lain dalam merancang strategi pengembangan karier yang lebih efektif..”

2. KAJIAN TEORI

Karakteristik Individu (X₁)

Karakteristik individu mencerminkan seperangkat sifat, kemampuan, dan nilai-nilai personal yang membedakan seseorang dengan orang lain serta memengaruhi perilakunya dalam organisasi. Menurut Badeni (2014), setiap individu memiliki ciri khas yang unik yang membentuk cara berpikir dan bertindak di tempat kerja. Pandangan ini diperkuat oleh Triatna (2015) yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan karakteristik psikologis yang menjadi dasar perilaku seseorang. Lebih lanjut, Rivai dan Mulyadi (2017) menjelaskan bahwa individu membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, dan pengalaman masa lalu yang berinteraksi dengan karakteristik organisasi, sehingga membentuk perilaku kerja tertentu.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki kontribusi signifikan terhadap pengembangan karier dan kinerja karyawan. Menurut Al-Atwi dan Bakir (2022), kepribadian proaktif, motivasi intrinsik, serta orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap keberhasilan karier. Begitu pula studi oleh Sharma dan Singh (2021) menegaskan bahwa karakteristik seperti keuletan, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan kepercayaan diri menjadi faktor penting dalam mempercepat pertumbuhan karier di sektor jasa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin positif karakteristik individu yang dimiliki seseorang, semakin besar pul.

Kompetensi (X₂)

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Wibowo (2014) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kemampuan yang dilandasi

keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Priansa (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai atribut pekerjaan yang mencerminkan efektivitas dan kesuksesan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam literatur mutakhir, kompetensi diakui sebagai faktor strategis dalam pengembangan karier dan peningkatan kinerja. Menurut Kadiresan et al. (2020), kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dan teknologi. Penelitian oleh Nuryanto dan Rahmawati (2021) di sektor keuangan Indonesia menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi teknis dan sosial-emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan kemajuan karier. Oleh karena itu, kompetensi bukan hanya menggambarkan kemampuan teknis, tetapi juga kapasitas strategis untuk tumbuh dan berkontribusi dalam organisasi.

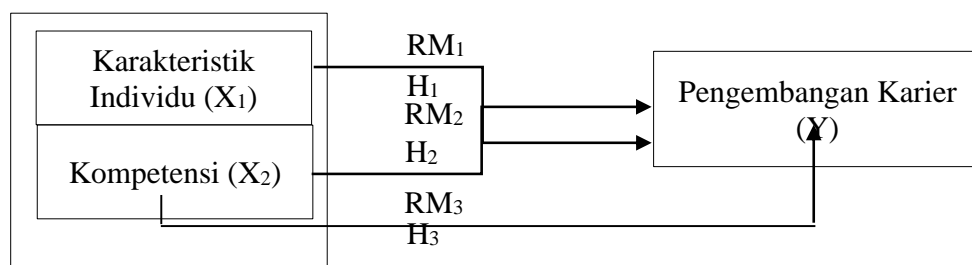
Pengembangan Karier (Y)

Pengembangan karier adalah proses sistematis yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan profesionalnya sejalan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Badriyah (2015), pengembangan karier berorientasi pada kesiapan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis masa depan melalui peningkatan daya saing SDM. Fajar dan Heru (2015) menambahkan bahwa proses ini mencakup identifikasi potensi karier, penyediaan pelatihan, serta implementasi kebijakan promosi yang adil.

Temuan kontemporer menunjukkan bahwa organisasi yang aktif mendukung pengembangan karier karyawannya akan memperoleh tingkat retensi dan produktivitas yang lebih tinggi (Bashir & Long, 2020; Sutanto & Kurniawan, 2022). Di era ekonomi digital, pengembangan karier tidak hanya terbatas pada pelatihan formal, tetapi juga mencakup pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kemampuan digital karyawan (Nguyen & Tien, 2023). Oleh karena itu, pengembangan karier menjadi strategi utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif berbasis sumber daya manusia.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017), Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigm penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigm penelitian harus did asarkan pada kerangka berfikir.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan permasalahan di atas maka sebagai jawaban sementara peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

- H1: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Financial Agency.

- H: Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Financial Agency.
H₃: Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Financial Agency.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Financial Agency yang beralamat di Komplek Multatuli Blok D43-44 Medan pada periode Agustus 2019 hingga Juli 2020. Populasi penelitian adalah seluruh 35 karyawan PT Financial Agency, dengan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan *teknik sampling jenuh*. Dengan demikian, semua karyawan turut serta sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik. Pertama, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama yang dibagikan kepada seluruh karyawan, dengan menggunakan *skala Likert* untuk mengukur sikap dan persepsi terkait variabel penelitian. Kedua, wawancara terstruktur dilakukan kepada karyawan sebagai sumber informasi mendalam dan melengkapi data kuesioner. Ketiga, dokumentasi berupa data perusahaan dan laporan terkait juga dikaji untuk mendukung keakuratan data. Terakhir, studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur seperti buku dan jurnal yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

Data yang dikumpulkan terdiri atas data kualitatif dan kuantitatif. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan literatur yang bersifat mendukung tanpa perlu pengolahan ulang. Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel independen, yaitu karakteristik individu dan kompetensi kerja, serta variabel dependen berupa pengembangan karir karyawan. Definisi operasional diberikan agar pengukuran setiap variabel menjadi jelas dan tepat.

Untuk menjamin keakuratan instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson, dimana instrumen dikatakan valid jika korelasinya signifikan. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha memastikan konsistensi alat ukur, dengan nilai ambang minimal 0,60 untuk reliabel. Sebagai prasyarat analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan histogram, dengan data dianggap normal jika nilai signifikansi di atas 0,05. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi hubungan kuat antar variabel independen dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang harus berada di bawah 10. Uji heteroskedastisitas dipakai untuk memastikan varians residual konstan menggunakan metode scatterplot dan uji Glejser, dimana nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Uji linearitas dilakukan guna mengonfirmasi hubungan linear antar variabel dengan kriteria signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson memastikan tidak adanya korelasi antar residual yang berurutan.

Analisis data utama menggunakan regresi linear berganda dengan variabel dependen pengembangan karir serta dua variabel independen, yaitu karakteristik individu dan kompetensi kerja. Model regresi dinyatakan dengan persamaan

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

Keterangan:

a: adalah konstanta

b₁: adalah koefisien regresi

b₂: adalah koefisien regresi

e: adalah error term.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi pengembangan karir. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis meliputi uji simultan (uji F) untuk melihat pengaruh bersama variabel independen dan uji parsial (uji t) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara individu. Keputusan pengujian berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dan thitung dengan nilai tabel pada tingkat signifikansi 5% dijadikan dasar kesimpulan mengenai pengaruh karakteristik individu dan kompetensi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Financial Agency.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

| Karakteristik | Kategori | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|---------------|-------------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 11 | 31,4 |
| | Perempuan | 24 | 68,6 |
| | Total | 35 | 100 |
| Usia (Tahun) | < 25 Tahun | 4 | 11,4 |
| | 25 – 30 Tahun | 15 | 42,9 |
| | 31 – 35 Tahun | 10 | 28,6 |
| | > 35 Tahun | 6 | 17,1 |
| | Total | 35 | 100 |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 7 | 20,0 |
| | D3 | 4 | 11,4 |
| | S1 | 22 | 62,9 |
| | S2 | 2 | 5,7 |
| | Total | 35 | 100 |
| Masa Kerja | < 3 Tahun | 6 | 17,1 |
| | 3 – 5 Tahun | 13 | 37,1 |
| | 6 – 7 Tahun | 12 | 34,3 |
| | > 7 Tahun | 4 | 11,4 |
| | Total | 35 | 100 |

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Penelitian ini dilakukan pada PT Financial Agency yang berlokasi di Komplek Multatuli Blok D43–44 Medan. Jumlah karyawan yang menjadi populasi sekaligus sampel adalah sebanyak 35 orang, terdiri dari 11 laki-laki dan 24 perempuan. Mayoritas responden berusia antara 25–35 tahun dengan latar belakang pendidikan S1. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja antara 3 hingga 7 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas dan memahami sistem kerja organisasi.

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh bahwa seluruh responden mengisi instrumen penelitian dengan lengkap dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Kuesioner terdiri dari tiga variabel penelitian yaitu Karakteristik Individu (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1 5.

Analisis Deskriptif Variabel

a. Karakteristik Individu (X_1)

Variabel ini mencerminkan ciri-ciri unik yang dimiliki oleh karyawan seperti tanggung jawab, sikap kerja, kestabilan emosi, dan hubungan sosial. Hasil rata-rata skor jawaban responden menunjukkan nilai 4,12, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Financial Agency memiliki karakter positif, mampu bekerja sama, serta memiliki tingkat kedewasaan dan integritas yang baik dalam bekerja. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan (mean 4,25), sedangkan indikator terendah pada sikap menerima kritik dan saran (mean 3,98). Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan keterbukaan antarpegawai dalam komunikasi dan evaluasi kerja.

b. Kompetensi Kerja (X_2)

Variabel kompetensi kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,20, termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecakapan yang memadai dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

c. Indikator kemampuan teknis memperoleh skor tertinggi (mean 4,30), diikuti oleh pengetahuan tentang produk dan layanan perusahaan (mean 4,18). Namun demikian, indikator kemampuan inovasi masih berada pada nilai yang relatif lebih rendah (mean 4,05), sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan berbasis kreativitas dan inovasi kerja.

d. Pengembangan Karir (Y)

Variabel pengembangan karir diukur melalui aspek kinerja, peluang promosi, pelatihan, dan dukungan organisasi. Rata-rata skor sebesar 4,05, termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Financial Agency telah memberikan peluang karir kepada karyawan, meskipun masih perlu peningkatan dalam sistem promosi dan pelatihan berkelanjutan. Indikator kesempatan pelatihan dan pengembangan (mean 4,10) menempati posisi tertinggi, sedangkan peluang promosi jabatan (mean 3,95) menjadi aspek terendah. Kondisi ini mengindikasikan perlunya sistem promosi yang lebih objektif dan berbasis kompetensi.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Mean | Kategori |
|--|------------------------------------|---------------|--------------|
| Karakteristik Individu (X_1) | Tanggung jawab terhadap pekerjaan | 4,25 | Tinggi |
| | Sikap kerja positif | 4,18 | Tinggi |
| | Kestabilan emosi | 4,07 | Tinggi |
| | Hubungan sosial dengan rekan kerja | 4,12 | Tinggi |
| | Sikap menerima kritik dan saran | 3,98 | Cukup Tinggi |
| Rata-rata Karakteristik Individu (X_1) | 4,12 | Tinggi | |
| Kompetensi Kerja (X_2) | Pengetahuan tentang pekerjaan | 4,18 | Sangat Baik |
| | Keterampilan teknis | 4,30 | Sangat Baik |
| | Sikap kerja profesional | 4,22 | Sangat Baik |
| | Kemampuan inovasi | 4,05 | Baik |

| | | |
|--|---------------------------------------|--------------------|
| Rata-rata Kompetensi Kerja (X ₂) | 4,20 | Sangat Baik |
| Pengembangan Karir (Y) | Kinerja karyawan | 4,00 Baik |
| | Peluang promosi jabatan | 3,95 Baik |
| | Kesempatan pelatihan dan pengembangan | 4,10 Baik |
| | Dukungan organisasi terhadap karir | 4,15 Baik |
| Rata-rata Pengembangan Karir (Y) | 4,05 | Baik |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga layak untuk analisis regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov Test)

| Jenis Uji | Statistik Uji | Signifikansi (Sig.) | Kriteria Pengujian | Kesimpulan |
|--------------------|---------------|---------------------|---|---------------------------|
| Kolmogorov–Smirnov | 0,095 | 0,200 | Sig. > 0,05 → Data berdistribusi normal | Data berdistribusi normal |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$) menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Independen | Tolerance | VIF (Variance Inflation Factor) | Kriteria | Kesimpulan |
|--|-----------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Karakteristik Individu (X ₁) | 0,743 | 1,344 | Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Kompetensi Kerja (X ₂) | 0,756 | 1,323 | Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Nilai tolerance untuk variabel Karakteristik Individu (X₁) adalah 0,743 dan Kompetensi Kerja (X₂) sebesar 0,756, sedangkan nilai VIF masing-masing 1,344 dan 1,323. Karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

| Variabel Independen | Nilai t | Signifikansi (Sig.) | Kriteria Pengujian | Kesimpulan |
|--|---------|---------------------|---|------------------------------------|
| Karakteristik Individu (X ₁) | 0,854 | 0,398 | Sig. > 0,05 → Tidak terjadi heteroskedastisitas | Tidak terdapat heteroskedastisitas |
| Kompetensi Kerja (X ₂) | 1,023 | 0,314 | Sig. > 0,05 → Tidak terjadi heteroskedastisitas | Tidak terdapat heteroskedastisitas |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Pengembangan Karir (Y). Model persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi (B) | Std. Error | t-hitung | Sig. (p-value) | Keterangan |
|--|-----------------------|------------|----------|----------------|------------|
| Konstanta | 6,214 | 1,125 | 5,524 | 0,000 | Signifikan |
| Karakteristik Individu (X ₁) | 0,352 | 0,110 | 3,214 | 0,003 | Signifikan |
| Kompetensi Kerja (X ₂) | 0,468 | 0,115 | 4,062 | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

$$Y = 6,214 + 0,352X_1 + 0,468X_2 + e$$

Hasil ini menunjukkan bahwa:

- Koefisien konstanta sebesar 6,214 berarti bahwa jika Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja bernilai nol, maka Pengembangan Karir tetap memiliki nilai dasar 6,214 satuan.
- Koefisien X₁ (0,352) menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit karakteristik individu akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,352 satuan.
- Koefisien X₂ (0,468) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kompetensi kerja akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,468 satuan.

Uji Hipotesis

- Uji Parsial (t-Test)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | t-hitung | t-tabel (α = 0,05) | Sig. | Keterangan |
|--|----------|--------------------|-------|------------|
| Karakteristik Individu (X ₁) | 3,214 | 2,037 | 0,003 | Signifikan |
| Kompetensi Kerja (X ₂) | 4,062 | 2,037 | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Nilai t -hitung $>$ t -tabel dan signifikansi $<$ $0,05$, artinya kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis H_1 dan H_2 diterima.

b. Uji Simultan (F-Test)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

| Sumber Variasi | Jumlah Kuadrat (Sum of Squares) | df | Mean Square | F-hitung | Sig. (p-value) | Kriteria |
|----------------|---------------------------------|----|-------------|---------------|----------------|------------|
| Regresi | 315,284 | 2 | 157,642 | 28,364 | 0,000 | Signifikan |
| Residual | 123,416 | 32 | 3,857 | | | |
| Total | 438,700 | 34 | | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Nilai F -hitung sebesar $28,364$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan F -tabel sebesar $3,28$. Artinya, Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Maka H_3 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square (R^2) | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|----------|-------|--------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,847 | 0,718 | 0,701 | 1,964 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Nilai R^2 sebesar $0,718$, yang berarti $71,8\%$ variasi pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja. Sisanya $28,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, atau sistem penghargaan.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian, sikap tanggung jawab, stabilitas emosi, dan kemampuan interpersonal karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan karir mereka. Temuan ini mendukung pendapat Rivai dan Mulyadi (2017) yang menyatakan bahwa perilaku individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang akan menentukan pola interaksi dalam organisasi.

Karyawan dengan karakter yang baik akan lebih mudah beradaptasi, bekerja sama, dan memperoleh kepercayaan dari atasan untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Dalam konteks PT Financial Agency, perbedaan karakteristik individu seperti motivasi, kemampuan berkomunikasi, dan kedisiplinan menjadi penentu utama peluang karir. Karyawan yang mampu menjaga hubungan interpersonal dan menunjukkan etos kerja yang kuat cenderung lebih cepat mendapatkan kesempatan promosi dan pelatihan karir.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Kompetensi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil ini sesuai dengan teori Wibowo (2014) yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi

menunjukkan kinerja yang konsisten dan produktif sehingga memperoleh peluang lebih besar dalam pengembangan karir. Pada PT Financial Agency, karyawan dengan pengetahuan yang luas mengenai produk asuransi, kemampuan komunikasi yang baik, serta keterampilan teknis yang memadai lebih mudah mendapatkan pelatihan lanjutan dan promosi jabatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2019) yang menemukan bahwa kompetensi dan kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Prudential Life Assurance. Artinya, peningkatan kompetensi kerja berimplikasi langsung terhadap pengembangan profesional dan jenjang karir karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Secara simultan, kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menandakan bahwa keberhasilan karir karyawan tidak hanya bergantung pada karakter pribadi yang baik, tetapi juga kemampuan profesional yang memadai.

Hasil ini memperkuat pandangan Badriyah (2015) bahwa pengembangan karir merupakan hasil sinergi antara kemampuan individu dan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan karakter positif dan kompetensi tinggi, karyawan akan mampu menampilkan kinerja optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan organisasi untuk memberikan promosi jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar. Di PT Financial Agency, kombinasi antara karakteristik individu yang baik dan kompetensi kerja yang unggul menciptakan iklim kerja kompetitif dan profesional. Namun demikian, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penilaian berbasis merit agar pengembangan karir lebih objektif dan transparan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Financial Agency. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara tanggung jawab pribadi, kemampuan interpersonal, dan kompetensi profesional merupakan faktor kunci dalam membangun karir yang berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya integrasi faktor internal individu dan kompetensi kerja sebagai determinan utama keberhasilan karir. Secara praktis, hasil ini memberikan landasan empiris bagi organisasi untuk merancang kebijakan pengembangan karir yang lebih adaptif dan berbasis kinerja.

Sebagai tindak lanjut, perusahaan disarankan untuk memfokuskan pengembangan pada indikator dengan nilai terendah, seperti peningkatan peluang promosi dan pembinaan sikap menerima kritik secara konstruktif. Program pelatihan berbasis kompetensi perlu diperkuat, disertai sistem evaluasi dan promosi yang objektif serta transparan agar setiap karyawan memiliki kesempatan berkembang sesuai potensi dan kontribusinya. Selain itu, penguatan budaya kerja kolaboratif dan pengembangan karakter adaptif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

6. DAFTAR RUJUKAN

Abidin, Y. (2015). *Manajemen komunikasi: Filosofi, konsep dan aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Al-Atwi, A. A., & Bakir, A. (2022). The impact of proactive personality and career adaptability on career success: A mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Development*, 49(3), 245-260.
- Anwar. (2017). *Aplikasi analisis SPSS 21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bashir, M., & Long, C. S. (2020). The relationship between training and organizational commitment among academic staff in Malaysia. *Journal of Management Development*, 39(4), 369-382.
- Bintarto, R. (2015). *Pengembangan karir dan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darodjat, A. T. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach*. Pearson Education.
- Fajar, M., & Heru, B. (2015). *Manajemen pengembangan karir*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan kinerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 145-156.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadiresan, V., Selamat, M. H., & Othman, N. A. (2020). Competency development and career advancement in Malaysian banking sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 415-430.
- Kesuma, D., & Kholifah, U. (2020). *Manajemen karir kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi dasar dan penerapan dengan R*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nguyen, T. T., & Tien, N. H. (2023). Digital transformation and career development in the Industry 4.0 era. *Journal of Human Resource Management*, 27(1), 78-92.

- Nuryanto, U. W., & Rahmawati, S. (2021). Analisis pengaruh kompetensi teknis dan sosial-emosional terhadap kepuasan karir karyawan sektor keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2), 223-240.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen kinerja guru dan karyawan*. Bandung: CV Pustaka etia.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sharma, R., & Singh, P. (2021). Personality traits and career success in service industry: The mediating role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 124, 103522.
- Siswandi. (2015). *Aplikasi manajemen perusahaan: Analisis kasus dan pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi penelitian: Bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner & analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2022). Career development practices and employee retention: The mediating role of organizational commitment. *Asian Academy of Management Journal*, 27(1), 67-85.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-7)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & manajemen: Perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.