

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PERMATA FINANCE MANADO

THE INFLUENCE OF SELF-LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL SUPPORT, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AND HAPPINESS ON EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT AT PERMATA FINANCE MANADO

Angelica Putri Tambunan¹, Olivia Syanne Nelwan², Greis Sendouw³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: angelicatambunan07@gmail.com, oliv.nelwan@gmail.com, greis5sendouw@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu, dan Kebahagiaan terhadap Pengembangan Karir karyawan di Permata Finance Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi yang berjumlah 42 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. Secara parsial, masing-masing variabel Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu, dan Kebahagiaan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir, dengan Kebahagiaan menjadi variabel yang paling dominan. Hasil ini menegaskan pentingnya faktor internal dan eksternal yang saling bersinergi dalam mendorong kemajuan karir karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu, Kebahagiaan, Permata Finance

Abstract: This study aims to analyze the influence of Self-Leadership, Organizational Support, Individual Characteristics, and Happiness on the Career Development of employees at Permata Finance Manado. This research uses a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to the entire population, totaling 42 respondents. Data analysis is conducted using multiple linear regression. The results of the study show that simultaneously, the four independent variables have a positive and significant effect on Career Development. Partially, each variable of Self-Leadership, Organizational Support, Individual Characteristics, and Happiness also proves to have a significant effect on Career Development, with Happiness being the most dominant variable. These results emphasize the importance of both internal and external factors that synergize to promote the career advancement of employees within the company.

Keywords: Self-Leadership, Organizational Support, Individual Characteristics, Happiness, Permata Finance

Article history

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagiarism checker no 1397
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, baik dalam memperoleh pekerjaan, promosi jabatan, maupun mendapatkan karyawan terbaik. Kondisi ini menuntut individu untuk mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pengembangan diri, khususnya bagi mereka yang berada pada tahap awal karir. Kesuksesan dalam karir tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh kemampuan adaptif, motivasi internal, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir akan memiliki keunggulan dalam mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam konteks tersebut, pengembangan diri menjadi unsur penting yang mencakup kemampuan menetapkan tujuan, mengelola waktu, serta membangun relasi profesional yang relevan. Individu yang mampu mengelola dirinya dengan baik akan lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan karir yang terarah, seperti identifikasi potensi diri, perencanaan tujuan, serta penyusunan langkah-langkah pengembangan secara bertahap dan berkelanjutan.

Di sisi lain, terdapat tantangan tersendiri dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Permata Finance Manado, diketahui bahwa sebagian karyawan merasa ruang pertumbuhan karir belum sepenuhnya terbuka. Proses promosi cenderung terbatas dan jalur karir belum terstruktur secara jelas. Dalam beberapa kasus, pengisian jabatan strategis lebih banyak melibatkan tenaga dari luar perusahaan meskipun terdapat karyawan internal dengan pengalaman kerja yang memadai. Pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan dan semangat kerja karyawan, sekaligus memengaruhi loyalitas mereka terhadap organisasi.

Permata Finance Manado merupakan salah satu perusahaan pembiayaan multi guna yang menyediakan berbagai layanan pinjaman untuk mendukung kebutuhan finansial masyarakat, baik individu maupun pelaku usaha. Perusahaan ini berperan penting dalam memberikan solusi pendanaan yang fleksibel, cepat, dan sesuai kebutuhan nasabah, sehingga dapat menjangkau berbagai segmen pasar mulai dari kebutuhan konsumtif hingga produktif. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak hanya mengandalkan pelayanan kepada nasabah, tetapi juga memerlukan koordinasi efektif antarbagian untuk memastikan proses pembiayaan berjalan lancar, mulai dari tahap pemasaran, verifikasi data, pencairan dana, hingga penagihan.

Berdasarkan hasil observasi awal, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki 42 karyawan dengan pembagian kerja yang beragam sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Keberagaman fungsi ini mencerminkan struktur organisasi yang cukup kompleks. Seiring berjalannya waktu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin menantang. Salah satu kondisi yang muncul adalah sebagian besar karyawan menempati posisi yang sama dalam jangka waktu cukup lama, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja.

Peluang promosi atau rotasi jabatan yang terbatas berpotensi menimbulkan kejenuhan, penurunan semangat, serta berkurangnya inisiatif untuk mencapai target kerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan diri yang kuat, dukungan organisasi yang memadai, karakteristik individu yang positif, dan tingkat kebahagiaan karyawan diduga berperan penting dalam menciptakan dorongan internal serta lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan karir. Apabila aspek-aspek tersebut kurang diperhatikan, produktivitas dan inovasi tim dapat terhambat, yang pada akhirnya berdampak pada daya saing perusahaan di tengah persaingan usaha finance multi guna.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mendukung pengembangan karir adalah kemampuan individu memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan diri mencerminkan kemampuan mengatur tujuan, perilaku, dan langkah-langkah dalam mencapai pengembangan personal maupun profesional. Wulandari dan Mulyanto (2024:110-111) menyatakan bahwa individu dengan kepemimpinan diri yang baik memiliki kendali atas proses pertumbuhan dirinya, sehingga dapat lebih aktif dan terarah dalam mencapai tujuan karir.

Selain itu, dukungan organisasi juga memiliki peran strategis. Lingkungan kerja yang positif, promosi jabatan yang terbuka, serta perhatian terhadap kebutuhan pengembangan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Persepsi positif karyawan terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan mendorong kontribusi yang lebih optimal.

Karakteristik individu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan komunikasi, dan tingkat fleksibilitas turut memengaruhi kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Karyawan dengan karakteristik personal yang kuat cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dan menunjukkan motivasi tinggi untuk berkembang. Sitorus dan Hasibuan (2022:33) menegaskan bahwa karakteristik individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi akan menciptakan sinergi yang mendorong pertumbuhan kedua belah pihak secara seimbang.

Faktor lainnya adalah kebahagiaan kerja. Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas dan memiliki semangat untuk terus berkembang. Kaipa dkk. (dalam Fahlevi, 2022) menyatakan bahwa kebahagiaan ditandai dengan emosi positif dan evaluasi kognitif yang baik terhadap kualitas hidup, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa dan keterlibatan kerja.

Pengembangan karir di perusahaan finance leasing memiliki arti penting mengingat perannya dalam perekonomian, khususnya sebagai penopang pembiayaan produktif bagi masyarakat. Berdasarkan hasil observasi awal, tingkat rotasi dan pergantian karyawan cenderung tinggi, yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya kejelasan jalur pengembangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem yang mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan karir bagi setiap individu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan di Permata Finance Manado untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan diri, dukungan organisasi, karakteristik individu, dan kebahagiaan kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Pemilihan objek ini didasari oleh peran penting perusahaan di sektor finance leasing sebagai penopang aktivitas ekonomi lokal, sekaligus kebutuhan internal untuk memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan karir yang lebih efektif dan berkelanjutan, serta memberi kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kebahagiaan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado.

5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kebahagiaan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku mereka sendiri melalui serangkaian proses, di mana individu bertanggung jawab dan mampu mengambil inisiatif tanpa paksaan eksternal. Dukungan yang tepat memungkinkan individu untuk memadukan dan mengendalikan perilaku mereka, yang sangat penting dalam konteks tim kerja, di mana individu perlu mengarahkan dirinya sendiri. Kepemimpinan diri membantu satu sama lain, di mana pemimpin berpartisipasi dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan dalam diri orang lain. Wulandari dan Mulyanto (2024:110-111)

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan persepsi dari karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraan karyawan. Semakin tinggi kepedulian organisasi terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi pula persepsi positif karyawan terhadap organisasinya. Semakin baik organisasi memberikan kesejahteraan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sunarto & Suparji (2020:12)

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter yang berbeda-beda, seperti kemampuan, pengharapan, kebutuhan, kepercayaan diri, dan pengalaman masa lalu, yang memengaruhi karakteristik individu yang akan dibawa ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi. Sementara itu, organisasi juga mempunyai karakteristik yang mencakup peraturan dan hirarki, wewenang dan tanggung jawab, tugas-tugas, sistem pengendalian, serta sistem kompensasi dan penggajian. Jika karakteristik individu berintegrasi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujud perilaku individu dalam organisasi.

Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan keadaan mental atau emosional terhadap kesejahteraan yang dicirikan oleh emosi yang menyenangkan, mulai dari kepuasan hingga kegembiraan yang intens Kaipa *et al.* (dalam Fahlevi R, 2022:22). Kebahagiaan mengacu pada bagaimana manusia menilai kualitas hidup yang mencakup reaksi emosional. Ini merupakan suatu konsep yang menggambarkan kondisi individu ketika mengarahkan perasaannya pada hal yang positif dan memanfaatkan karakter positif yang dimiliki untuk memaknai peristiwa yang dijalannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pengembangan Karir

Perkembangan karir menurut Lestari, D. V *et al.* (2021:110) merupakan serangkaian program kerja yang dirancang untuk mencocokkan kebutuhan individu, kemampuan, dan tujuan karir dengan peluang saat ini dan masa depan dalam organisasi. Namun, pengembangan karir mencakup kemajuan bertahap dalam posisi, pangkat, tingkat pendidikan, dan tanggung jawab

pekerjaan seseorang di berbagai lingkungan kerja. karir berperan dalam memberikan pengembangan dalam kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya, jika seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka mereka akan selalu dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Terdahulu

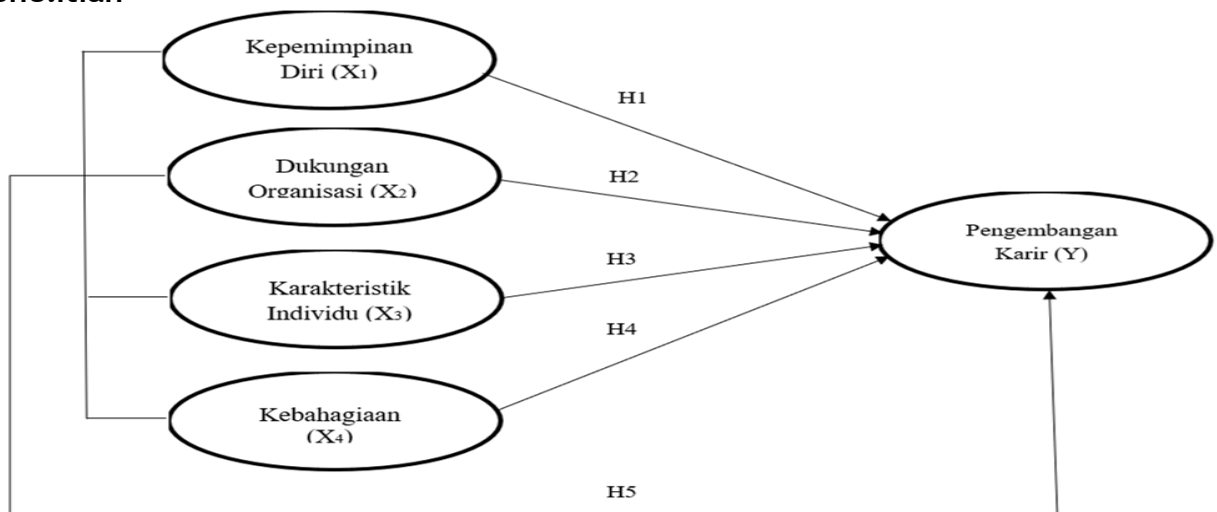
Penelitian yang dilakukan oleh Yanti, L. F. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri secara langsung berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Individu yang mampu memimpin dirinya sendiri—melalui pengaturan tujuan, motivasi internal, dan evaluasi diri—cenderung memiliki arah karir yang lebih jelas serta peluang lebih besar untuk berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan individu menghadapi tantangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleem, S., & Amin, S. (2020) menemukan bahwa dukungan organisasi dan dukungan atasan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, serta menekankan pentingnya sistem manajemen karir yang kuat dalam organisasi. Lingkungan kerja yang suportif, perhatian pimpinan, dan kesempatan pelatihan yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mengembangkan karir secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haeriyah, N. (2024) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. Faktor-faktor seperti kepribadian, nilai, dan sikap kerja berkontribusi terhadap peningkatan karir. Dosen yang memiliki karakter proaktif, disiplin, dan terbuka terhadap pembelajaran baru lebih mudah beradaptasi, meningkatkan kompetensi, dan memperoleh pengakuan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Keintjem et al. (2022) menemukan bahwa kebahagiaan kerja secara signifikan memengaruhi pengembangan karir pegawai puskesmas. Individu yang bahagia di tempat kerja cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga lebih produktif dan berpeluang besar untuk mencapai kesuksesan karir. Kebahagiaan menciptakan suasana kerja positif yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Model Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori

Hipotesis Penelitian

H1 = Kepemimpinan Diri berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.

H2 = Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

H3 = Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

H4 = Kebahagiaan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.

H5 = Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kebahagiaan terhadap Pengembangan Karir

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis terhadap seluruh fenomena dan elemennya. Jadi Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang sistematis dan empiris, yang bertujuan untuk menganalisis fenomena sosial dengan menggunakan data numerik dan pernyataan empiris untuk mendapatkan pemahaman yang objektif dan terukur mengenai bagian-bagian atau aspek-aspek dari fenomena yang akan diteliti. (Soesana *et al.*, 2023:2)

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Di dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Permata Finance manado, yang berjumlah 42 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 orang responden, penulis mengambil seluruh populasi, yaitu 100% yang ada di Permata Finance Manado. Untuk penelitian di Permata Finance Manado dengan total populasi 42 orang, teknik sampling yang paling tepat adalah sampling jenuh. Abdullah *et al.* (2022:85-86) mengatakan bahwa seluruh populasi diambil sebagai sampel dalam sampling jenuh.

Jenis Data dan Sumber

Data primer yaitu informasi yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu responden atau objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan perusahaan. Kuesioner tersebut dirancang untuk memperoleh jawaban langsung dari karyawan mengenai topik yang diteliti, berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka. Data primer secara langsung diperoleh dari sumber yang relevan, sehingga mempermudah peneliti mendapatkan informasi yang lebih spesifik, relevan, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Kuesioner tersebut disebar kepada karyawan Permata Finance Manado secara langsung sebagai responden untuk penelitian. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh informasi langsung dari karyawan mengenai topik yang sedang diteliti, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas dan tepat mengenai fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu proses untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan sah, Faktor yang menentukan seberapa sah atau valid suatu instrumen adalah validitasnya. (Widodo *et al.*, 2023:53). Sedangkan, Uji Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur atau serangkaian pengukuran ketika dilakukan pengulangan. Artinya, jika pengukuran dilakukan berkali-kali dengan menggunakan instrumen yang sama, hasil yang diperoleh harus tetap stabil dan tidak bervariasi secara signifikan. (Widodo *et al.*, 2023:60)

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS. Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur atau serangkaian pengukuran ketika dilakukan pengulangan. Artinya, jika pengukuran dilakukan berkali-kali dengan menggunakan instrument yang sama, hasil yang diperoleh harus tetap stabil dan tidak bervariasi secara signifikan. Dengan kata lain reliabilitas menggambarkan sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam kondisi yang serupa, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap validitas data yang dihasilkan.(Widodo *et al.*, 2023:60)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda sering digunakan untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4x_4$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Diri (X1)	X1.1	<0.001	Valid	0,690	Reliabel
	X1.2	<0.001	Valid		
	X1.3	<0.001	Valid		
	X1.4	<0.001	Valid		
Dukungan Organisasi (X2)	X2.1	<0.001	Valid	0.757	Reliabel
	X2.2	<0.001	Valid		
	X2.3	<0.001	Valid		
	X2.4	<0.001	Valid		
Karakteristik Individu (X3)	X3.1	<0.001	Valid	0,815	Reliabel
	X3.2	<0.001	Valid		
	X3.3	<0.001	Valid		
	X3.4	<0.001	Valid		

Kebahagiaan (X4)	X4.1	<0.001	Valid	0,612	Reliabel
	X4.2	<0.001	Valid		
	X4.3	<0.001	Valid		
	X4.4	<0.001	Valid		
Pengembangan Karir (Y)	Y.1	<0.001	Valid	0,772	Reliabel
	Y.2	<0.001	Valid		
	Y.3	<0.001	Valid		
	Y.4	<0.001	Valid		

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

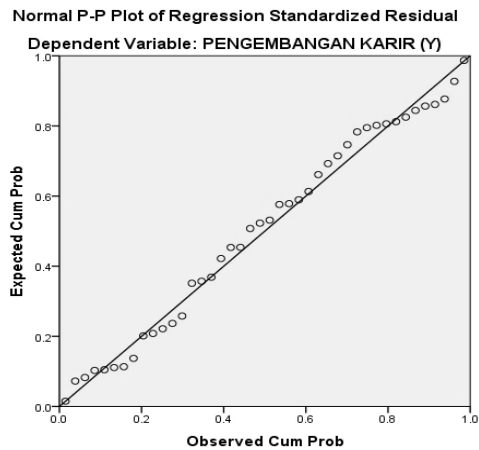
Berdasarkan Tabel menunjukkan uji validitas dari ketiga variabel. Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner, semua item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sesuai dengan temuan penelitian. Hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.60. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Asumsi Klasik
Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Gambar Normal P-P Plot di atas menunjukkan penyebaran titik-titik residual standar terhadap garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal teoretis. Titik-titik yang tersebar mendekati dan mengikuti garis diagonal tersebut mengindikasikan bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Tidak terdapat penyimpangan besar dari garis diagonal, yang berarti tidak ada indikasi kuat terhadap pelanggaran asumsi normalitas. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dalam analisis regresi linear untuk variabel Pengembangan Karir (Y) dapat dikatakan terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Diri (X1)	0.788	1.269	Non Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (X2)	0.920	1.087	Non Multikolinearitas
Karakteristik Individu (X3)	0.960	1.042	Non Multikolinearitas
Kebahagiaan (X4)	0,805	1.243	Non Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas bisa dilihat bahwa semua variabel X yaitu Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kebahagiaan memiliki nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5.257	4.315		-1.218	.231
Kepemimpinan Diri (X1)	.422	.136	.402	3.102	.004
Dukungan Organisasi (X2)	.279	.088	.381	3.172	.003
Karakteristik Individu (X3)	.219	.070	.369	3.139	.003
Kebahagiaan (X4)	.503	.100	.648	5.050	.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Coefficients				Sig.		
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	4.315		-1.218	.231		
	Kepemimpinan Diri (X1)	.136	.402	3.102	.004	.788	1.269
	Dukungan Organisasi (X2)	.088	.381	3.172	.003	.920	1.087
	Karakteristik Individu (X3)	.070	.369	3.139	.003	.960	1.042
	Kebahagiaan (X4)	.100	.648	5.050	.000	.805	1.243

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Coefficients

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3 diatas persamaan regresi masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 4.315 - 0.136 X_1 + 0.088 X_2 + 0.070 X_3 + 0.100 X_4$$

1. Konstanta 4.315 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel bebas, Pengembangan Karir bernilai 4.315.
2. Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu, dan Kebahagiaan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (sig < 0.05).
3. Uji F menunjukkan F hitung $9.618 > 2.64$ dengan sig 0.000, sehingga keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Pengembangan Karir karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.615	4	12.404	9.618	.000b
	Residual	47.719	37	1.290		
	Total	97.333	41			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kebahagiaan

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 9,618 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan membandingkan nilai tersebut dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% (df1 = 4 dan df2 = 37) yaitu sebesar 2,64, terlihat bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($9,618 > 2,64$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu, dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.315		-1.218	.231
	Kepemimpinan Diri (X1)	.136	.402	3.102	.004
	Dukungan Organisasi (X2)	.088	.381	3.172	.003
	Karakteristik Individu (X3)	.070	.369	3.139	.003
	Kebahagiaan (X4)	.100	.648	5.050	.000
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)					

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 5 Di atas bahwa variabel Kepemimpinan Diri (X1), Dukungan Organisasi (X2), Karakteristik Individu (X3) dan Kebahagiaan (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) hal ini terlihat dari nilai signifikan dari ketiga variabel independen yaitu X1 0 000, X2 0,003, dan X3 0,003, dan X4 0.004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Kepemimpinan Diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir
2. Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir.
3. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir.
4. Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir .

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Pengembangan Karir

Kepemimpinan Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hal ini sejalan dengan teori Wulandari dan Mulyanto (2024:110-111) yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri adalah kemampuan individu untuk mengarahkan dan mengontrol dirinya sendiri, termasuk dalam mengambil keputusan, memotivasi diri, dan mengelola emosi. Individu yang memiliki kepemimpinan diri kuat cenderung lebih proaktif dan mandiri dalam merancang serta mengejar tujuan kariernya. Oleh karena itu, menurut pandangan saya terhadap perusahaan Permata Finance Manado, penguatan kepemimpinan diri sangat penting untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab, berinisiatif, serta mampu mengembangkan kariernya secara mandiri. Melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karir

Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hal ini sejalan dengan Teori Sunarto & Suparji (2020:12) menjelaskan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi berdampak langsung pada loyalitas dan motivasi karyawan untuk berkembang. Ketika perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Oleh karena itu menurut saya, pada perusahaan Permata Finance Manado, dukungan organisasi berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan motivasi kerja bagi karyawan, khususnya dalam menghadapi tantangan di bidang layanan dan pembiayaan. Dengan adanya dukungan berupa pelatihan, apresiasi, serta kesempatan promosi yang adil, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkomitmen dalam mengembangkan kariernya di perusahaan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir

Karakteristik Individu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir. Aktarina (dalam Harjanti W, 2024:18) menyatakan bahwa karakteristik individu seperti kemampuan, kepercayaan diri, pengalaman, dan harapan kerja adalah penentu utama kinerja dan potensi karier seseorang. Semakin kuat karakter individu, semakin tinggi kemampuannya dalam merespons tantangan dan meraih peluang karier. Menurut saya, pada konteks Permata Finance Manado, karakteristik individu yang kuat sangat dibutuhkan karena lingkungan kerja yang dinamis menuntut karyawan untuk tangguh, adaptif, dan mampu mengambil inisiatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong penguatan karakter positif melalui pembinaan, pelatihan, serta budaya kerja yang mendukung pengembangan potensi setiap karyawan.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Pengembangan Karir

Kebahagiaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hal ini sejalan dengan teori Nelwan *et al.* (2021), adalah kondisi emosional positif yang memperkuat semangat kerja, ketahanan menghadapi tantangan, dan motivasi dalam pencapaian karier. Menurut saya, kebahagiaan adalah perasaan puas, tenang, dan termotivasi yang muncul ketika individu merasa dihargai serta mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi. Dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi, seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja, berpikir positif, dan berupaya mencapai tujuan kariernya. Dalam konteks Permata Finance Manado, kebahagiaan kerja menjadi faktor penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan penghargaan yang layak, serta membangun hubungan kerja yang harmonis agar karyawan merasa bahagia dan terdorong untuk mengembangkan kariernya.

Pengaruh Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kebahagiaan Terhadap Pengembangan Karir

Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu, dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan di Permata Finance Manado. Hasil ini memperkuat beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain teori Wulandari dan Mulyanto (2024:110-111) yang menegaskan bahwa kepemimpinan diri mencerminkan kemampuan individu dalam mengarahkan dan mengendalikan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan karier; teori Sunarto dan Suparji (2020:12) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan untuk berkembang; teori Aktarina (dalam Harjanti W., 2024:18) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu seperti kemampuan, kepercayaan diri, dan pengalaman menentukan potensi karier seseorang; serta teori Nelwan *et al.* (2021) yang menegaskan bahwa kebahagiaan sebagai kondisi emosional

positif dapat memperkuat semangat kerja dan motivasi pencapaian karier. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan organisasi dan kesejahteraan emosional yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, Permata Finance Manado perlu mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan diri, dukungan organisasi yang konsisten, pembinaan karakter, serta penciptaan lingkungan kerja yang bahagia untuk mendorong pengembangan karir yang optimal dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado
2. Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado
3. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado
4. Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado
5. Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Permata Finance Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan (Permata Finance Manado)
 - a) Meningkatkan Dukungan Organisasi
Perusahaan disarankan untuk memperkuat bentuk dukungan terhadap karyawan, karena meskipun berpengaruh positif dan signifikan, variabel ini memiliki kontribusi yang lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Bentuk dukungan dapat diwujudkan melalui peningkatan fasilitas kerja, apresiasi terhadap kinerja, perhatian terhadap kesejahteraan, serta komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Lingkungan kerja yang suportif dapat membangun semangat kerja dan loyalitas karyawan dalam mengembangkan karir.
 - b) Karakteristik individu juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, namun nilainya masih tergolong paling rendah dibandingkan variabel lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan-pelatihan pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan kepercayaan diri, pengalaman kerja, serta pemahaman terhadap potensi dan harapan karier karyawan. Upaya ini penting untuk menciptakan individu yang siap menghadapi tantangan dan memiliki arah karir yang jelas. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan membahas faktor-faktor lain yang digunakan pada tempat dan lokasi berbeda.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain seperti Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Manajemen Karir, Keterlibatan Kerja yang mungkin juga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Haeriyah (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Dosen di Institut Parahikma Indonesia. el-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(2), 41-52. https://sys.parahikma.ac.id/journal/index.php/el_idarah/article/view/533
- Keintjem (2022). The Influence Of Happiness And Welfare On Career Development Of Public Health Center Employees, Sonder District, Minahasa Regency.”. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4), 12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43685>
- Lestari (2021). Msdm Mencapai Kinerja Optimal (1 Ed.). (H. F. Ningrum, Ed.) Media Sains Indonesia. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/BukuDigital-Ervina MSDMMENCAPAIKINERJAOPTIMAL_compressed.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/BukuDigital-Ervina%20MSDMMENCAPAIKINERJAOPTIMAL_compressed.pdf)
- Nelwan (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan Dan Power Distance Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Pt. Royal Coconut Airmadidi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(4), 904-915. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/51566>
- Sitorus, (2022). Pengantar Perilaku Organisasi (1 ed.). Yayasan Kita Menulis. <http://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/592/1/FullBook%20Pengantar%20Perilaku%20Organisasi%20.pdf>
- Soesana, A. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. (A. Karim, Ed.) Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/Anisa%20Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Sunarto (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK (Pertama ed.). (H. S. Nugroho, Ed.) Surabaya: Prodi Kebidanan Magetan Poltekes Kemenkes Surabaya. https://www.researchgate.net/publication/342586758_Monograf_Perceived_Organizational_Support_dan_Organizational_Commitment_dalam_Model_Kinerja_SDIDTK
- Widodo, (2023). SCIENCE TECHNO DIRECT. https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku%20Ajar%20Metode%20Penelitian%20Full_compressed%20Highlighted.pdf
- Wulandari, A (2024). Kepemimpinan (Edisi Pertama ed.). Jawa Barat: KIMSHAFI ALUNG CIPTA. [http://repository.ipwija.ac.id/5125/1/2024-20240515 Buku%20Kepemimpinan-May%202024.pdf](http://repository.ipwija.ac.id/5125/1/2024-20240515_Buku%20Kepemimpinan-May%202024.pdf)