

## Hubungan antara Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Motivasi Kerja dengan Pengembangan Karir pada Pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta

### The Correlation between Extrovert Personality Type and Work Motivation towards Career Development on Employees of PT Andalan Multi Kencana Jakarta

Dian Kumalasari , Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebalas Maret

#### ABSTRAK

Pengembangan karir merupakan suatu unsur penting dalam mengatur sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kepuasan karir dan akan berujung pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dianggap menjadi faktor yang akan membantu meningkatkan tingkat pengembangan karir yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir, 2. Hubungan tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir, dan 3. Hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta yang berusia 25-45 tahun. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 60 pegawai. Instrumen dalam penelitian ini berupa skala pengembangan karir, skala tipe kepribadian ekstrovert, dan skala motivasi kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai  $R = 0,703$ ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dan  $F_{hitung} = 27,890 > F_{tabel} = 3,158$ . Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir. Hasil uji hipotesis kedua nilai  $r_{x1-y} = -0,129$  dan  $p = 0,330$  ( $p > 0,05$ ), menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir. Sementara itu, nilai  $r_{x2-y} = 0,648$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengembangan karir. Nilai  $R^2$  sebesar 0,495 menunjukkan presentase sumbangan efektif tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 49,5%.

Kata kunci: pengembangan karir, tipe kepribadian ekstrovert, motivasi kerja

---

#### PENDAHULUAN

---

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan tombak utama yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang kalah bersaing dengan perusahaan lain karena kurang efektifnya

pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Pengelolaan tersebut tidak hanya berarti dengan pemberian kesejahteraan secara finansial yang baik, namun dapat pula dengan memberikan tambahan kompetensi melalui berbagai fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya pada pegawai untuk mengembangkan karir. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2003). Yang perlu ditekankan dalam konsep pengembangan karir ini adalah bahwa dalam pelaksanaan tanggung jawab, pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi juga sebagai sukses karir yang ditandai dengan pekerja yang mengalami kemajuan dalam bekerja berupa perasaan puas dalam setiap jabatan yang dipercayakan oleh organisasi (Moekiat, 1995).

Peningkatan kemampuan kerja atau pengembangan karir individu ini akan dipengaruhi oleh berbagai hal pada individu tersebut. Salah satu faktor yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah minat, yaitu ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan atau pilihan pekerjaan yang juga merupakan suatu pernyataan kepribadiannya (Holland, 1985). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa minat, sebagai salah satu faktor internal yang berhubungan dengan pengembangan karir, sangatlah erat kaitannya dengan kepribadian individu.

Dalam hal tipe kepribadian, Eysenck (dalam Alwisol, 2004) membedakan kepribadian ke

dalam dua tipe, yaitu introvert dan ekstrovert, untuk menyatakan adanya perbedaan dalam reaksi-reaksi terhadap lingkungan sosial dan dalam tingkah laku sosial. Pengembangan karir yang akan diambil, seperti halnya perencanaan karir, seharusnya memiliki kesamaan atau kongruensi dengan kepribadian individu itu sendiri. Penelitian ini nantinya akan lebih berfokus pada tipe kepribadian ekstrovert, dengan melihat sejauh mana tingkat ekstrovertasi yang dimiliki oleh pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Ekstrovertasi dipilih karena dianggap lebih aktif, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki ketertarikan pada dunia luar lebih dari tipe kepribadian introvert.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Kammeyer-Mueller (2007) menyatakan bahwa kepribadian yang dimiliki oleh pegawai akan menuntun individu untuk memiliki pekerjaan tertentu melalui proses memilih pekerjaan yang diminati sebagaimana organisasi memilih individu-individunya. Penelitian ini secara spesifik juga menyatakan bahwa individu dengan tipe kepribadian ekstrovert cenderung akan sukses dalam karirnya dan lebih puas dengan karir yang dijalannya tersebut. Penelitian lain, yang dilakukan oleh Seibert and Kraimer (2001) menyatakan, bahwa ekstrovertasi berhubungan secara positif dengan kepuasan karir. Kepuasan karir ini merupakan tanda bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan dan individu tersebut efektif.

Selain faktor tipe kepribadian, hal lain yang dapat dihubungkan dengan pengembangan karir individu adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud (Prawirosentono, 1999). Secara lebih spesifik, motivasi kerja menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Motivasi kerja ini akan erat kaitannya dengan hal-hal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handaru (2011) mengenai hubungan antara motivasi dengan pengembangan karir menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karir. Penelitian lain yang dilakukan oleh Afiq (2012) memperkuat penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa motivasi berhubungan secara positif dengan pengembangan karir.

Terkait dengan masalah tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja yang berpengaruh

pada pengembangan karir seseorang, peneliti mendapati adanya fenomena menarik yang berkaitan dengan pengembangan karir ketika melakukan observasi terhadap perusahaan yang bernama PT Andalan Multi Kencana. Fenomena tersebut adalah adanya keluhan dari beberapa pegawai bahwa seharusnya pengembangan karir dibuat efektif. Tidak seharusnya seorang pegawai mengalami berbagai rotasi di berbagai posisi yang dianggap tidak sesuai dengan kepribadian dan kompetensi yang mereka miliki untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Pegawai pun diharuskan untuk bersikap proaktif dalam mencari kesempatan untuk mengembangkan karir mereka sendiri, karena perusahaan dianggap tidak menyediakan cukup informasi dalam hal pengembangan karir. Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan di atas, peneliti ingin meneliti permasalahan mengenai adanya hubungan antara tipe kepribadian dan motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta.

---

## DASAR TEORI

---

### A. Pengembangan Karir

Ada banyak ahli yang mendefinisikan istilah karir ini. Flippo (1984) menyebutkan bahwa karir adalah serangkaian kegiatan yang terpisah namun saling berhubungan, yang memberikan keberlangsungan, kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Masih mengenai definisi karir, menurut Greenhaus yang dikutip oleh

Irianto (2001), terdapat dua pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu pendekatan pertama yang memandang karir sebagai pemilikan (a property) dan/atau dari occupation atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai alur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan occupation atau organisasi. Definisi karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi karir melalui pendekatan pertama.

Konsep pengembangan karir terbagi atas dua hal yang sama pentingnya. Hal pertama adalah bahwa pengembangan karir dapat diinisiasi oleh individu itu sendiri, dan yang kedua adalah bahwa organisasi pun memiliki peran penting dalam pengembangan karir ini. Menurut Gutteridge (dalam Bernardin dan Russel, 1998), pengembangan karir terbagi atas dua hal, yaitu perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management). Perencanaan karir ini akan berhubungan dengan usaha individu dalam menentukan tujuan karirnya, serta implementasi strategi untuk mencapai puncak karir yang diinginkan. Di sisi lain, manajemen karir akan berhubungan dengan inisiatif perusahaan dalam menyeimbangkan tujuan karir yang dimiliki oleh pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi. Kedua hal ini tidak dapat dipisahkan, saling melengkapi dan

menguatkan satu sama lain. Jika pegawai tidak merencanakan tujuan karirnya dengan baik, maka mereka tidak dapat memenuhi kesempatan yang diberikan oleh organisasi, begitupun sebaliknya.

Berikut ini merupakan aspek pengembangan karir yang diturunkan dari model pengembangan karir yang dipaparkan oleh Bernardin dan Russel (1998):

- a. Cara individu dapat mencapai puncak karir, yaitu tentang langkah-langkah dan prosedur individu dalam mencapai puncak karirnya.
- b. Cara perusahaan dapat membantu individu tersebut, yaitu tentang prosedur perusahaan dalam membantu pegawai untuk mencapai puncak karir yang telah direncanakan.
- c. Self-assesment (self-assessment tools), yaitu proses ketika pegawai menganalisis dirinya sendiri, mengenai nilai-nilai, minat, kemampuan dan sikap kerja, dan tujuan hidupnya.
- d. Konseling individu, yaitu proses ketika pegawai dituntun untuk menyelesaikan masalah kinerja. Biasanya dilakukan dalam pertemuan khusus antara pegawai dan konselor.
- e. Layanan informasi, yaitu kesempatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk mengetahui informasi mengenai dirinya sendiri.
- f. Program assessment, yaitu prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk

mengevaluasi potensi yang dimiliki oleh pegawai.

- g. Program pengembangan, terdiri atas pengukuran kemampuan dan usaha pelatihan yang digunakan oleh organisasi untuk mengembangkn pegawainya.
- h. Program karir untuk kelompok tertentu, yaitu prosedur yang digunakan organisasi menyediakan fasilitas untuk berdiskusi tentang konflik dan strategi permasalahan khusus.

Menurut Super (1980) karir manusia berkembang melalu beberapa fase dan tahapan, yaitu:

- a. Tahap pengembangan (growth), yang meliputi masa kecil sampai 14 tahun, yang terdiri dari tiga subtahap, yaitu:
  - 1) Subtahap fantasi, pada usia 4-10 tahun yang ditandai dengan minat anak yang berangan-angan atau berfantasi menjadi seseorang yang diinginkan.
  - 2) Subtahap minat, pada usia 11-12 tahun yang ditandai dengan tingkah laku yang berhubungan dengan karir sudah mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak.
  - 3) Subtahap kapasitas, usia 13-14 tahun yang ditandai individu mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.
- b. Tahap penajagan, yang meliputi usia 15-24 tahun.yang terdiri dari tiga subtahap, yaitu:

- 1) Subtahap sementara, pada usia 15-17 tahun. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan.
  - 2) Subtahap peralihan, pada usia 18-21 tahun. Perkembangan pada tahap ini mengkhhususkan pilihan pekerjaan.
  - 3) Subtahap ujicoba, usia 22-24 tahun. Perkembangan pada tahap ini adalah mengaplikasikan pilihan pekerjaan.
- c. Tahap pemantapan atau kemantapan, yang meliputi usia 25-44 tahun yang terdiri dari dua subtahap, yaitu:
    - 1) Subtahap trial with commitment, usia 25-30 tahun. Individu sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan terus mempertahankannya
    - 2) Subtahap advancement, pada usia 31-44 tahun. Ada dua tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini. Pertama, individu mengkonsolidasi pilihan pekerjaannya. Tugas kedua adalah melakukan peningkatan dalam dunia pekerjaannya.
  - d. Tahap pemeliharaan (maintenance), pada usia 45-59 tahun. Individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir.
  - e. Tahap penurunan (decline stages), dimulai pada usia 60 tahun yang terdiri dari dua sub tahap, yaitu:
    - 1) Subtahap perlambatan, usia 60-64 tahun. Adapun tugas perkembangan pada tahap ini yaitu mengurangi tingkat pekerjaan

secara efektif serta mulai merencanakan pensiun.

- 2) Subtahap pensiun, usia 70 tahun. Fase ini ditandai dengan masa pensiun di mana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerjanya.

#### B. Tipe Kepribadian Ekstrovert

Menurut Eysenck (dalam Alwisol, 2004), kepribadian adalah keseluruhan pola tingkah laku aktual maupun potensial dari organisme, sebagaimana ditentukan dari keturunan dan lingkungan. Tipe kepribadian ekstrovert sendiri dipaparkan oleh salah satu teori yang paling terkenal, yaitu teori kepribadian yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang membagi kepribadian manusia menjadi dua kelompok besar, yaitu introvert dan ekstrovert. Jung membagi tipe kepribadian ini berdasarkan atas sikap jiwa yang dimiliki oleh individu.

Seseorang dikatakan memiliki tipe kepribadian ekstrovert ketika individu tersebut memiliki orientasi ke luar dirinya lebih dari ke dalam dirinya. Orang yang ekstrovert terutama dipengaruhi oleh dunia objektif, yaitu dunia di luar dirinya. Orientasinya terutama tertuju ke luar; pikiran, perasaan, serta tindakannya terutama ditentukan oleh lingkungannya, baik lingkungan sosial maupun lingkungan nonsosialnya. Dia bersikap positif terhadap masyarakatnya, hatinya terbuka, mudah bergaul, hubungan dengan orang lain lancar (Suryabrata, 2003).

Eysenck beranggapan bahwa tipe kepribadian ekstrovert dapat dibagi ke subaspek atau faktor (Eysenck & Wilson, 1975). Berikut ini adalah penjelasan mengenai ketujuh subaspek yang termasuk ke dalam tipe kepribadian ekstrovert:

- a. Activity, yaitu menyukai segala bentuk aktivitas fisik termasuk bekerja keras, bergerak cepat dari satu aktivitas ke aktivitas yang lainnya, serta memiliki minat yang luas.
- b. Sociability, yaitu membutuhkan kehadiran orang lain, merasa nyaman dalam situasi-situasi sosial.
- c. Risk taking, yaitu menyukai hal-hal yang berbahaya, mencari tantangan tanpa memikirkan akibat negatif yang mungkin akan diterimanya.
- d. Impulsiveness, yaitu dalam bertindak tergesa-gesa, kurang pertimbangan, kurang berhati-hati dalam membuat keputusan, dan sulit diduga tindakannya.
- e. Expressiveness, yaitu memperlihatkan emosi secara terbuka, mudah simpati, mudah berubah pendirian, lincah, dan bebas.
- f. Practicality, yaitu tertarik untuk mempraktekkan hal daripada menganalisisnya, cenderung kurang sabar terhadap hal-hal yang bersifat teoritik.
- g. Irresponsibility, yaitu kurang teliti, kurang memperhatikan aturan, tidak dapat diduga, dan kurang bertanggung jawab secara sosial.

### C. Motivasi Kerja

Motivasi, secara etimologis berasal dari kata *motive*, yang berasal dari kata *motion* yang berarti gerakan, atau sesuatu yang bergerak. Menurut Chaplin (2008), motivasi adalah satu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku, menuju satu sasaran. Motivasi kerja merupakan suatu aktivitas manajemen, atau suatu hal yang dilakukan oleh manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai lainnya) agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, atau dengan kata lain peran manajer untuk memotivasi pegawainya (Caroll dan Tosi, 1977). George dan Jones (2005) menjelaskan motivasi kerja sebagai suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Motivasi kerja ini dapat diukur dengan suatu alat ukur dengan menggunakan aspek tertentu. Aspek yang akan dikemukakan di sini dikembangkan dari teori motivasi yang telah sering digunakan dalam mengukur variabel motivasi kerja, yaitu teori dua faktor Herzberg. Herzberg membagi dua macam faktor yang berpengaruh dalam kinerja suatu individu. Faktor pertama adalah elemen-elemen atau hal-hal yang kemudian dikenal sebagai *hygiene*, atau hal-hal yang apabila tidak

ada atau tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan pekerjaan. Sebaliknya, ada hal-hal atau elemen-elemen yang apabila ada dan terpenuhi akan menimbulkan kepuasan pekerjaan yang kemudian disebut dengan *motivators*, atau kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor yang termasuk *hygiene* adalah (dalam Munandar, 2001):

- 1) Kebijakan perusahaan dan administrasi, berkaitan dengan derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- 2) Pengawasan atau penyeliaan (*supervision*), berkaitan dengan derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja
- 3) Hubungan interpersonal, yaitu mengenai derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya
- 4) Keadaan kerja, berkaitan dengan derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya
- 5) Gaji, mengenai derajat kewajaran atas gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk-kerjanya

Berikut ini merupakan keadaan kerja yang termasuk *motivasional* (Herzberg dalam Munandar, 2001):

- 1) Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu besar-kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja

- 2) Prestasi atau capaian (achievement), yaitu besar-kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
- 3) Kemajuan (advancement), yaitu besar-kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya
- 4) Pekerjaan itu sendiri, yang berkaitan dengan besar-kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya
- 5) Pengakuan (recognition), berkaitan dengan besar-kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

---

#### METODE PENELITIAN

---

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Andalan Multi Kencana yang berusia 25-44 tahun. Pembatasan usia subjek ini berkaitan dengan teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (1980). Super menyatakan, bahwa individu pada usia ini berada pada tahap kemantapan yang ditandai dengan masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengannya, sehingga ia akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut. Penelitian ini merupakan studi populasi dengan populasi berjumlah 60 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga alat ukur psikologi, yaitu skala pengembangan karir, skala tipe kepribadian ekstrovert, dan skala motivasi kerja. Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga alat ukur tersebut:

#### 1. Skala Pengembangan Karir

Skala pengembangan karir ini terdiri atas 36 aitem yang mengacu pada model pengembangan karir yang dipaparkan oleh Bernardin dan Russell (Bernardin dan Russell, 1998). Model pengembangan karir yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell ini membagi pengembangan karir menjadi beberapa dimensi, yaitu self-assessment, konseling individu, layanan informasi, program assessment, dan program pengembangan.

#### 2. Skala Tipe Kepribadian Ekstrovert

Skala tipe kepribadian ini terdiri atas 42 aitem yang mengacu pada teori tipe kepribadian yang dikemukakan oleh Jung dan aspek yang dikemukakan oleh Eysenck. Aspek yang dianggap dapat mewakili kawasan ukur dari tipe kepribadian ekstrovert ini adalah activity, sociability, risk taking, impulsiveness, expressiveness, practically, dan irresponsibility.

#### 3. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini terdiri atas 40 aitem yang mengacu pada teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori dua faktor ini terdiri atas faktor hygiene yang nantinya dikembangkan menjadi dimensi motivasi kerja ekstrinsik dan faktor motivator yang akan dikembangkan menjadi dimensi motivasi kerja intrinsik.

---

 HASIL- HASIL
 

---

Perhitungan dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 16.

### 1. Uji Asumsi Dasar.

#### a) Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi skala pengembangan karir adalah  $p = 0,095$  ( $p > 0,05$ ); nilai signifikansi tipe kepribadian ekstrovert sebesar  $p = 0,021$  ( $p < 0,05$ ); dan nilai signifikansi motivasi kerja adalah  $p = 0,063$  ( $p > 0,05$ ). Nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir dan motivasi kerja lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian tersebut terdistribusi secara normal, sedangkan variabel tipe kepribadian ekstrovert nilai signifikansinya lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dikatakan bahwa data variabel ini tidak terdistribusi secara normal.

#### b) Uji Linearitas.

Hasil uji linearitas untuk variabel tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir diperoleh nilai Sig. pada kolom Linearity sebesar  $p = 0,008$  ( $p < 0,05$ ); pada variabel motivasi kerja dan pengembangan karir diperoleh nilai Sig. sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel tipe kepribadian ekstrovert dan pengembangan karir maupun hubungan antara variabel motivasi kerja dan pengembangan karir bersifat linear.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Otokorelasi.

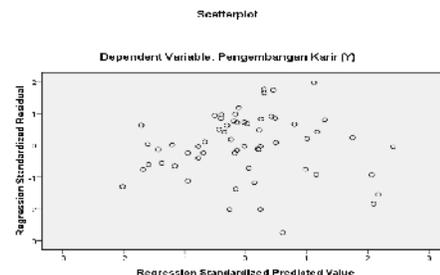
Berdasarkan hasil uji otokorelasi dapat diketahui, bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,597 sedangkan berdasarkan tabel d dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data ( $n$ ) = 60, serta  $k$  (jumlah variabel independen) = 2, diperoleh nilai  $dL$  sebesar 1.351 dan  $dU$  sebesar 1.484, jadi nilai  $4-dU = 2,516$  dan  $4-dL = 2,649$ . Dari penghitungan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai  $d$  terletak diantara  $4-dU$  dan  $4-dL$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak dapat menghasilkan kesimpulan yang pasti.

#### b) Uji Multikolinearitas.

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF dan Tolerance untuk masing-masing variabel tipe kepribadian ekstrovert dan variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,620. Nilai VIF tersebut kurang dari 10, dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 maka dinyatakan bahwa variabel penelitian tersebut terbebas dari multikolinearitas.

#### c) Uji Heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat gambar scatterplot yang terdapat pada hasil uji.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan tidak terjadinya heterodekastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ) dan diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,890 > 3,158$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel pengembangan karir. Angka  $R^2$  sebesar 0,495 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir adalah sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% ditentukan oleh variabel lain.

### 4. Uji Korelasi.

Hasil uji korelasi antara tipe kepribadian ekstrovert dan pengembangan karir diperoleh angka sebesar -0,129 dengan nilai signifikansi 0,330 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan pengembangan karir. Hasil uji korelasi antara motivasi kerja dan pengembangan karir diperoleh angka sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan pengembangan karir.

5. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif  
Sumbangan relatif variabel tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir adalah sebesar -8,57,% dan Sumbangan relatif motivasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 108,52%. Sumbangan efektif tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir sebesar -4,21% dan sumbangan efektif motivasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 53,67%. Total sumbangan efektif tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 49,5% ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,495. Sisanya sebesar 50,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 6. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kategorisasi sebagian pegawai yaitu sebanyak 31,67% memiliki tingkat pengembangan karir yang tinggi, sebanyak 11,67% memiliki tingkat ekstrversi yang tinggi, dan sebanyak 45% memiliki motivasi kerja yang tinggi.

---

## PEMBAHASAN

---

Hasil uji hipotesis membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini terpenuhi, yaitu terdapat hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta. Hasil tersebut ditunjukkan oleh besarnya  $F_{hitung}$  yaitu 27,890 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,158 dengan nilai

signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan pengembangan karir. Hubungan yang terbentuk antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berdasarkan nilai koefisien korelasi ganda ( $R$ ) yang diperoleh dari hasil analisis, yaitu sebesar 0,495.

Uji hipotesis juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti, yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta. Hasil tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai hasil analisis korelasi parsial antara motivasi kerja dengan pengembangan karir yaitu sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hubungan yang terbentuk antara motivasi kerja dan pengembangan karir termasuk dalam kategori kuat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r$ ) sebesar 0,648. Selain itu nilai koefisien korelasi parsial yang bertanda positif menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi kerja dan pengembangan karir bersifat positif.

Pembuktian di atas sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Winkel (1997) yang mengungkapkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan karir. Kedua faktor ini memiliki

proporsi masing-masing yang berhubungan dengan pengembangan karir sehingga kedua faktor ini menjadi pendorong individu untuk melakukan pengembangan karir yang efektif dan sesuai dengan tujuannya masing-masing. Selain itu, hasil pembuktian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Penelitian ini membuktikan pernyataan bahwa salah satu upaya untuk mencapai pengembangan karir yang baik adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja para pegawai (Pa, 2011). Begitu pula yang disebutkan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handaru (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan berhubungan dengan pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Selanjutnya, uji hipotesis pada hipotesis kedua pada penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut tidak terbukti, yaitu tidak terdapat hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta. Hasil tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai hasil analisis korelasi parsial antara motivasi kerja dengan pengembangan karir yaitu sebesar -0,129 dengan nilai signifikansi 0,330 ( $p > 0,05$ ). Nilai koefisien korelasi parsial ( $r$ ) sebesar -0,129 dan nilai signifikansi yang lebih besar dari pada 0,05 menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk antara tipe kepribadian ekstrovert dan pengembangan karir bersifat negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan uraian

tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak dan tidak mampu dibuktikan.

Hipotesis kedua ini tidak dapat terbukti dimungkinkan karena adanya beberapa faktor. Faktor pertama, yang berkaitan dengan analisis hasil statistik penelitian, adalah karena terlalu banyaknya aitem gugur yang dialami oleh skala tipe kepribadian ekstrovert yang juga berkaitan dengan tingkat reliabilitas skala yang sebesar 0,678 dan dianggap tidak tinggi. Faktor lain yang dilihat secara statistik adalah karena adanya ketimpangan distribusi respons responden pada kategori sedang yaitu sebesar 86,67% dan kategori lain yang hanya sebesar 1,66% dan 11,67%. Ketimpangan ini dapat dilihat pula dari tingginya angka kurtosis pada analisis deskriptif skala tipe kepribadian ekstrovert yaitu sebesar 1,351 yang artinya bahwa sebaran data terlalu banyak berkumpul pada daerah sekitar median dan tidak menyebar secara merata (Garson, 2012).

Selanjutnya, faktor lain yang berkaitan dengan pandangan teoretis adalah, menurut Freeman (2009), tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu akan lebih berpengaruh pada bidang-bidang yang bersifat khusus dan spesifik, seperti bidang medis, dibandingkan dengan bidang-bidang yang lebih umum. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tipe kepribadian individu, dalam hal ini adalah ekstrovert, akan lebih berhubungan dengan bidang-bidang spesifik yang membutuhkan ketrampilan tertentu,

dibandingkan dengan bidang-bidang yang lebih umum seperti bisnis, perdagangan, dan sebagainya. Freeman (2009) melanjutkan bahwa bidang-bidang spesifik ini membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus yang biasanya dapat terlihat pada tipe kepribadian individu tersebut.

Berkaitan dengan penelitian pendahuluan yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir, hampir sebagian penelitian yang berkaitan dengan kedua variabel ini mengambil tempat di Amerika Serikat dan Eropa yang memiliki karakteristik pegawai yang berbeda dengan karakteristik pegawai di Indonesia. Sementara itu, penelitian di Indonesia mengenai kedua variabel ini sangatlah minim jumlahnya.

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,495. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sebagai variabel kriterium dapat dijelaskan oleh tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja sebagai variabel prediktor sebesar 49,5%. Dapat dikatakan pula bahwa tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta sebesar 49,5%. Sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

Selanjutnya, hasil penghitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari tiap variabel prediktor, yaitu tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja, terhadap pengembangan karir sebagai variabel kriterium menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir dari pada tipe kepribadian ekstrovert. Hasil sumbangan relatif untuk variabel motivasi kerja sebesar 108,52%, sedangkan untuk variabel tipe kepribadian ekstrovert sebesar -8,57%. Adanya nilai yang lebih dari 100% pada variabel motivasi kerja dan nilai minus pada sumbangan relatif variabel tipe kepribadian ekstrovert menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara tipe kepribadian ekstrovert dan pengembangan karir, seperti yang telah ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial yang juga menunjukkan tanda negatif disertai dengan nilai yang tidak signifikan. Hasil sumbangan efektif tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir adalah sebesar -4,21% dan motivasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 53,67%.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini pada intinya telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta. Penelitian mengenai tiap kepribadian ekstrovert, motivasi kerja, dan pengembangan karir ini merupakan salah satu penelitian yang masih jarang dilakukan

di Indonesia, sehingga penelitian ini memiliki kelebihan dalam hal tersebut. Namun penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan selama proses pelaksanaan, yaitu:

1. Kekurangan dalam penyusunan aitem skala tipe kepribadian ekstrovert sehingga menyebabkan banyaknya aitem gugur pada skala tersebut.
2. Adanya hambatan yang bersifat metodologis dan teknis terkait proses pengumpulan data, seperti keterbatasan jumlah responden penelitian yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sehingga peneliti tidak dapat memilih dan menentukan sampel secara acak.
3. Sulitnya menemui responden secara langsung karena adanya keterbatasan waktu dan kesibukan responden dalam bekerja.

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih baik dengan penyempurnaan prosedur pelaksanaan. Selain itu, penelitian ini dapat dikembangkan secara lebih lanjut dengan metode analisis faktor, studi kasus, atau metode lainnya yang lebih sesuai.

---

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan di PT Andalan Multi Kencana.

2. Tidak ada hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dengan pengembangan karir pada karyawan di PT Andalan Multi Kencana.
3. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

##### 1. Untuk karyawan

Karyawan disarankan mampu meningkatkan tingkat motivasi kerja dan tingkat ekstraversi yang dimiliki, sehingga dapat menimbulkan sikap proaktif dalam mengembangkan karir dan menjalankan program pengembangan karir yang telah disusun oleh perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pun tidak hanya berkaitan dengan pengembangan karir, namun juga dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas pegawai pun dapat meningkat.

##### 2. Untuk perusahaan

Perusahaan disarankan dapat membantu karyawan dalam menciptakan suasana kerja dan sistem pengembangan karir yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Perusahaan pun disarankan untuk mendorong karyawan untuk bersikap terbuka dan proaktif dalam menanggapi setiap sistem dan

program pengembangan karir yang telah disusun oleh perusahaan.

##### 3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti lain yang berminat untuk meneliti tema yang sama, disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut dengan memperluas ruang lingkup penelitian, misalnya dengan memperluas populasi atau menambah variabel lain. Dengan demikian, hasil yang didapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih komprehensif.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

---

- Afiq, M. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Tulungagung). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Bernardin, John, and Joyce Russell. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill.
- Carol, S. J., Henry L. Tosi. 1977. *Organizational Behavior*. Illinois: St. Clair Press.
- Chaplin, J. P.. 2003. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Colquitt, J. A., Jeffrey A. LePine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Eysenck, H. J., G.D. Wilson. 1975. *Know Your Own Personality*. New York: McGraw Hill.

- Flippo, E. B.. 1984. *Personnel Management*. Jakarta: Erlangga.
- Freeman, B. 2009. *Personality Type and Medical Speciality*. Artikel Ilmiah diambil dari *The Ultimate Guide to Choosing A Medical Speciality*. Chicago: University of Chicago Hospital.
- Garson, G. D.. 2012. *Testing Statistical Assumptions*. North Carolina: Statistical Associates Publishing.
- George, J. M., Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior Fourth Edition*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Handaru, A. W. 2011. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol. 2, No. 1, 2011.
- Holland, J. L. 1985. *Making Vocational Choices*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Judge, T. A, John. D. Kammeyer-Mueller. 2007. *Personality and Career Success*. *Handbook of Career Success* hal. 59-78. California: Sage Publication.
- Moekiat. 1995. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Pa, A. Y. 2011. *Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Seibert, S. E., Maria. L. Kraimer, dan Robert. C. Liden. 2001. *A Social Capital Theory of Career Success*. *Academy of Management Journal* vol. 44 p. 219-248.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Super, D. E.. 1980. *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. *Journal of Vocational Behavior* 16 p. 282-298.
- Suryabrata, S. 2003. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winkel, W.S. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.