

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP**

**PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI SEKRETARIAT**

**DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi Pesyaratan Menyusun Skripsi pada

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Siti Kotimah**

**NPM : 4120600025**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP**

**PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI SEKRETARIAT**

**DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Siti Kotimah**

**NPM : 4120600025**

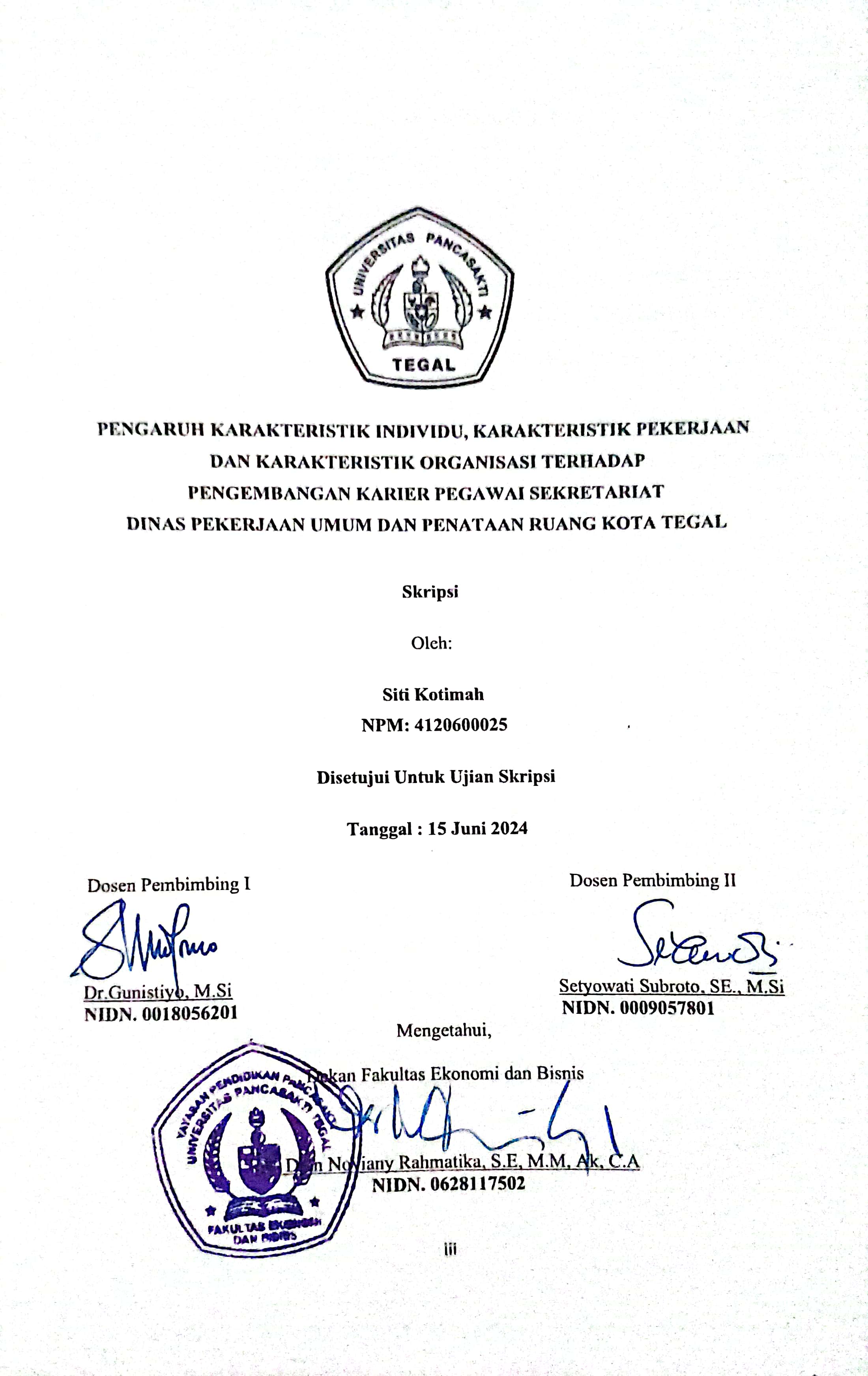
Diajukan Kepada :

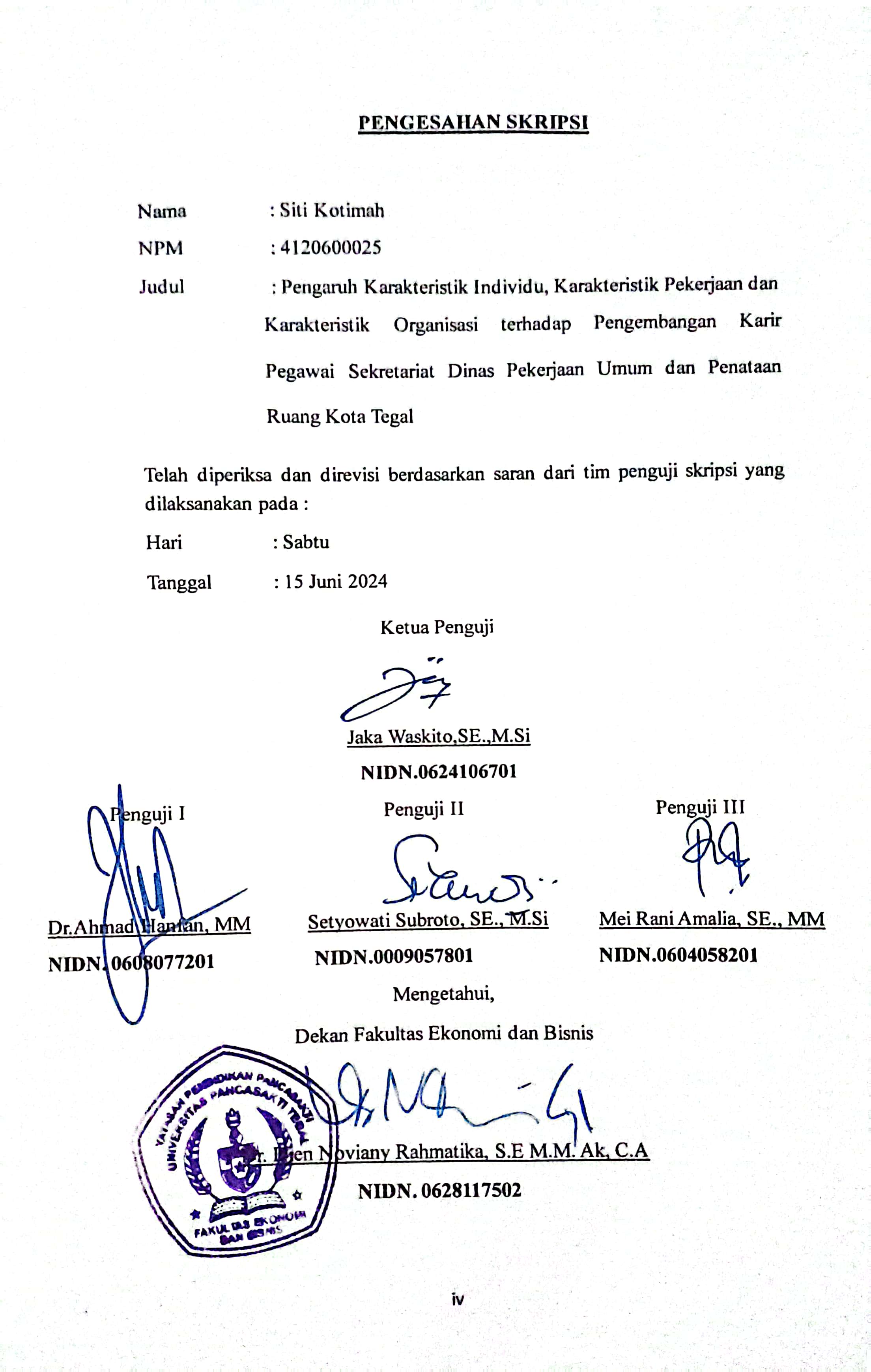
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**202**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

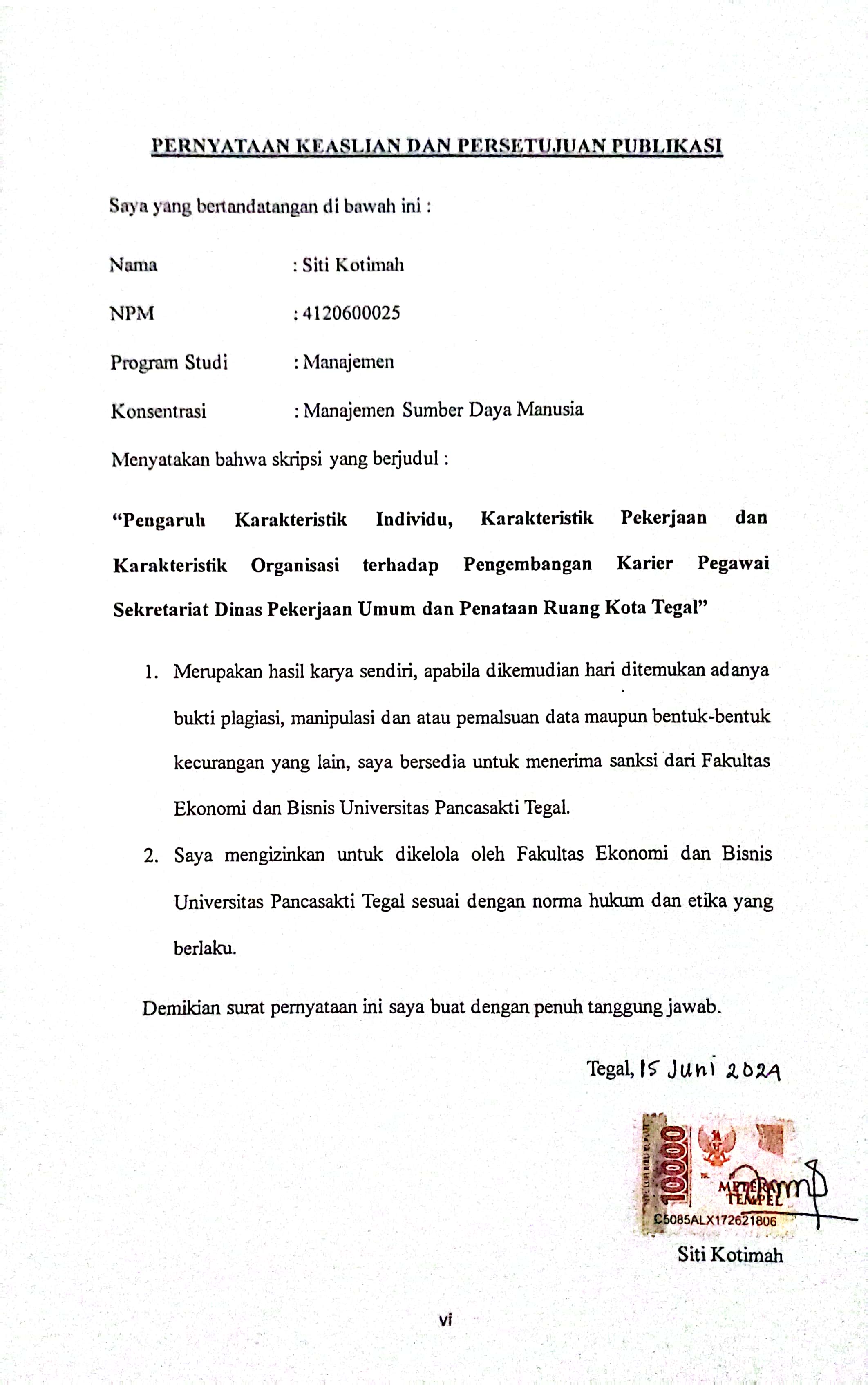
**MOTTO**

1. “Menunda kurang percaya diri dan mengeluh adalah bagian dari pengganggu untuk kita bisa memulai sesuatu yang baru”.
2. “Jangan ragukan keyakinan keluargamu, karena mereka tahu bahwa kamu pasti bisa”.

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan, kemudahan dan kesempatan untuk bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Sarjo dan Ibu Herni terima kasih atas segala usaha dan do’a-doanya yang tulus untuk anaknya.
3. Dosen Pembimbing 1 Dr. Gunistiyo, M.Si yang telah membantu dalam memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis.
4. Dosen Pembimbing 2 Setyowati Subroto, SE, M.Si yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dan segenap staf yang ikut berperan dalam setiap kegiatan perkuliahan.
6. Terima kasih kepada penulis **“SITI KOTIMAH”,** yang sudah berjuang dan berusaha dengan keras untuk menyelesaikan skripsi ini.

****

**ABSTRAK**

**Siti Kotimah Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.**

Setiap pegawai dalam sebuah instansi akan selalu berusaha untuk bisa mencapai jenjang karier yang diinginkannya sebagai perwujudan bahwa terdapat kemajuan dan peningkatan dalam kariernya. Namun, dalam usahanya tersebut setiap pegawai akan selalu menghadapi berbagai permasalahan seperti dari pengembangan karier itu sendiri. Dimana hal tersebut menjadi salah satu permasalahan yang harus diperhatikan oleh setiap pegawai, karena akan mempengaruhi keberlangsungan kariernya untuk ke depannya.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan dari jumlah pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal sebanyak 41 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling yaitu sampel jenuh dimana semua anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, Metode Succesive Interval, uji asumsi klasik, uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji F) dan analisis koefisien determinasi (R Square).

Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa : (1) karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 (2) karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 (3) karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik**

**Organisasi, Pengembangan Karier**

***ABSTRACT***

***Siti Kotimah The Influence of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on the Career Development of Secretariat Employees for the Public Works and Spatial Planning Department of Tegal City.***

*Every employee in an agency will always try to achieve the career level they desire as a manifestation that there is progress and improvement in their career. However, in this business, every employee will always face various problems such as career development itself. This is one of the problems that every employee must pay attention to, because it will affect the continuity of his career in the future.*

*The research was conducted using a quantitative approach. The population in the study was the total number of employees at the secretariat of the Public Works and Spatial Planning Department of Tegal City, 41 employees. The sampling technique used is Non-Probability Sampling, namely a saturated sample where all members of the population are used as samples. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, Successive Interval Method, classical assumption test, partial significance test (t test), simultaneous significance test (F test) and analysis of the coefficient of determination (R Square).*

*From the research that has been conducted it is known that: (1) individual characteristics have a significant influence on career development as indicated by a significance level of 0.00 < 0.05 (2) job characteristics have a positive and significant influence on career development as indicated by a significance level of 0.000 < 0.05 (3) organizational characteristics have a significant effect on career development as indicated by a significance value of 0.000 < 0.05.*

*From the research results, it can be concluded that individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics have a positive and significant effect on the career development of employees of the secretariat of the Tegal City Public Works and Spatial Planning Service as indicated by a significance level of 0.000 < 0.05.*

***Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational***

***Characteristics, Career Development***

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah yang telah diberikan, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal” dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian, peneliti banyak-banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Dien, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang selalu memberikan motivasi dan pengarahan kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang selalu memberikan pengarahan dan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari segala kesalahan dan kekurangan, maka dengan itu peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap agar skripsi ini dapat berguna dan memberikan manfaat kepada para pembaca dan pihak-pihak lainnya.

Tegal, 15 Juni 2024

SITI KOTIMAH

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL i**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii**

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv**

**HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN v**

**ABSTRAK vi**

**KATA PENGANTAR ix**

**DAFTAR ISI xi**

**DAFTAR TABEL xiv**

**DAFTAR GAMBAR xvi**

**DAFTAR LAMPIRAN xvii**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

A**.** Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11**

**A. Landasan Teori 11**

**1.** Pengembangan Karier 11

a. Pengertian karier 11

b. Pengertian Pengembangan Karier **12**

**c.** Tahapan-tahapan dalam Pengembangan Karier 13

d. Tolak Ukur dalam Pengembangan Karier 14

e. Manfaat Pengembangan Karier 16

f. Peranan Organisasi dalam Pengembangan Karier18

**2. Karakteristik Individu 19**

a. Pengertian Karakteristik Individu 19

b. Faktor-faktor Karakteristik Individu 20

c. Karakter-karakter yang mempengaruhi

Karakteristik Individu 22

d. Model Karakteristik Individu **23**

**3. Karakteristik Pekerjaan 24**

a**.** Pengertian Karakteristik Pekerjaan 24

b. Faktor-faktor dan Tujuan Karakteristik Pekerjaan 25

c. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan 27

d. Konsep Dasar Karakteristik Pekerjaan 28

e. Perancangan Karakteristik Pekerjaan 29

**4. Karakteristik Organisasi 30**

a**.** Pengertian Karakteristik Organisasi 30

b. Dimensi Karakteristik Organisasi 31

c. Fungsi dan Tujuan Karakteristik Organisasi 33

d. Prinsip-prinsip Karakteristik Organisasi 34

B. Penelitian Terdahulu 36

C. Kerangka Pemikiran Konseptual 41

D. Hipotesis **45**

**BAB III METODE PENELITIAN 47**

A. Jenis Penelitian 47

B. Populasi dan Sampel 47

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 48

D. Metode Pengumpulan Data 53

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 54

F. Metode Analisis Data 56

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA 65**

A. Hasil Penelitian 65

1. Uji Instrumen 65

2. Analisis Data 69

B. Deskripsi Objek Penelitian 78

1. Profil DPUPR Kota Tegal 78

2. Deskripsi Reponden 82

C. Pembahasan 84

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90**

A.Kesimpulan 90

B. Saran 90

**DAFTAR PUSTAKA 93**

**LAMPIRAN 97**

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. Data Jenjang Karier Pegawai Sekretariat 2

2. Data Riwayat Tingkat Pendidikan 6

3. Data Jumlah Pegawai 8

4. Penelitian Terdahulu 39

5. Data Jumlah Pegawai Sekretariat secara keseluruhan 48

6. Operasional Variabel 50

7. Skala Likert 54

8. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier 57

9. Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu 66

10. Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan 66

11. Hasil Uji Validitas Karakteristik Organisasi 67

12. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier 68

13. Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu 68

14. Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan 69

15. Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Organisasi 69

16. Hasil Uji Normalitas 71

17. Hasil Uji Multikolonieritas 72

18. Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda 74

19. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 76

20. Hasl Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 77

21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) 78

22. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin 82

23. Deskripsi Responden Menurut Usia 82

24. Deskripsi Responden Pendidikan 83

25. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja 83

26. Deskripsi Responden Menurut Status Pegawai 84

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Pemikiran Konseptual 45

2. Uji T (Parsial) 62

3. Uji F (Simultan) 64

4. Hasil Uji Normalitas 72

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas 73

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1. Surat Izin Penelitian 97

2. Surat Balasan Penelitian dari Dinas 98

3. Kuesioner Penelitian 99

4. Tabulasi Identitas Responden 106

5. Tabulasi Data Ordinal 108

6. Hasil Uji Validitas 114

7. Hasil Uji Reliabilitas 124

8. Tabulasi Data Interval 125

9. Hasil Uji Asumsi Klasik 133

10. Hasil Analisis Data 135

11. Titik Persentase Distribusi r 137

12. Titik Persentase Distribusi t 139

13. Titik Persentase Distribusi F 141

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya dalam suatu instansi menjadi faktor penting dalam pelaksanaan setiap kegiatannya termasuk sumber daya manusia sebagai pihak yang mampu menjalankan setiap tugas dengan bersungguh-sungguh terutama dalam memaknai sebuah tugas, bukan hanya dijadikan sebagai keharusan tetapi sebagai bekal pedoman dalam menjalankan kegiatannya untuk mengembangkan kariernya di sebuah organisasi.

Pengembangan karier merupakan proses dari peningkatan kemampuan kerja dari masing-masing pegawai dengan tujuan untuk mencapai sebuah karier yang diharapkan (Asi, et al., 2022, p. 150). Adanya pengembangan karier tersebut, mampu mendorong para pegawai untuk selalu meningkatkan segala kemampuan dan *skill* yang dibutuhkan di masa depan atau pedoman dalam mencapai jenjang karier terkait. Proses dalam mengembangkan sebuah karier juga harus didukung dengan kualifikasi yang tepat pula.

Karakteristik individu merupakan setiap individu yang memiliki karakteristiknya sendiri-sendiri baik secara fisik maupun kejiwaannya yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan di sekitarnya dalam pembentukan perilaku seseorang tersebut (Adamy, 2016, p. 15). Karakter yang dimaksud dapat berupa *skill,* keterampilan, kreativitas serta kemampuan lainnya yang akan menjadi pedoman dalam mencapai sasaran pengembangan kariernya, terutama dalam mencari posisi atau jabatan yang diimpikan.

Pekerjaan merupakan upaya dalam mengelompokkan sebuah tugas, kewajiban, serta tanggung jawab dimana hal tersebut bagian dari penugasan kerja total bagi setiap pegawai (Mathis & Jackson, 2006, p. 187) . Pekerjaan yang diberikan tentu memiliki tingkat penyelesaian yang berbeda-beda baik dari tingkat kemampuan, pengetahuan, maupun pemahamannya. Sebuah tugas atau pekerjaan dapat berjalan efektif jika dapat dikoordinasikan dengan baik.

Karakteristik organisasi merupakan upaya organisasi dalam merumuskan dan mengelompokkan peran dan tugas dari para anggotanya secara resmi atau mendasar untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2003, p. 176). Keberhasilan organisasi dalam menjalankan perannya juga bergantung dari para anggota dan peran pemimpinnya.

Penjelasan di atas menjadi pengantar terkait hal yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berlokasi di Kota Tegal dan memiliki peran untuk mengerjakan urusan pemerintahan serta membantu segala hal dalam bidang tersebut. Dalam bidang sekretariat ini, sekretaris bertugas sebagai pemimpin yang akan mengarahkan dan membimbing para bawahannya. Berikut merupakan data jenjang karier pegawai di bagian sekretariat yaitu :

**Tabel 1**

**Data Jenjang Karier Pegawai Sekretariat**

**Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Posisi Awal** | **Jenjang Karier Pegawai** | | |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Bendahara DPUPR | Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan | Sekretaris |
| 2 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan | - | - |
| 3 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Bendahara DPUPR | Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian |
| 4 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 5 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 6 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Persuratan | - | - |
| 7 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 8 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 9 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan | - | - |
| 10 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Persuratan | - | - |
| 11 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 12 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 13 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengelola Kepegawaian | - | - |
| 14 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Bendahara Pengeluaran | - | - |
| 15 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengelola Barang Milik Daerah | - | - |
| 16 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Keuangan | - | - |
| 17 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Bendahara Pemasukan | - | - |
| 18 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Analisis Organisasi | - | - |
| 19 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 20 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Persuratan | - | - |
| 21 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 22 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 23 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 24 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 25 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 26 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 27 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 28 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 29 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 30 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | - | - |
| 31 | Staf DPU dan Penataan Ruang  (27/01/2015) | Operator Alat Berat | - | - |
| 32 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Operator Alat Berat | -- | - |
| 33 | Staf DPU dan Penataan Ruang | Pengadministrasi Umum | - | - |
| 34 | Pengemudi | - | - | - |
| 35 | Petugas Kebersihan | - | - | - |
| 36 | Petugas Kebersihan | - | - | - |
| 37 | Petugas Kebersihan | - | - | - |
| 38 | Penjaga Malam | - | - | - |
| 39 | Penjaga Malam | - | - | - |
| 40 | Petugas Keamanan | - | - | - |
| 41 | Petugas Keamanan | - | - | - |

**Sumber Data : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

Tabel 1 menjelaskan bahwa masih banyak posisi pegawai yang belum mengalami kenaikan jabatan. Selain itu, juga didapatkan informasi bahwa kegiatan dari pengembangan karier di dinas tersebut mengalami kendala. Kendala ditemukan pada pegawai yang kurang tertarik dan kurang mendapat respon untuk ikut dalam program peningkatan jenjang karier karena beberapa alasan diantaranya alasan biaya, faktor usia hingga munculnya perasaan terlalu nyaman dengan posisinya sekarang. Sehingga membuat minat terhadap promosi kurang menarik bagi para pegawai dan membuat ketertarikan terhadap jenjang karier selanjutnya tersebut rendah untuk diminati.

Karier yang meningkat juga bergantung pada individunya masing-masing. Terutama jika individu tersebut disiplin dalam bekerja, maka hal tersebut akan menjadi sebuah pandangan yang baik dari orang lain serta nilai tambah dalam menarik perhatian untuk mendapatkan kesempatan jenjang karier tersebut. Berikut merupakan data terkait dengan karakteristik individu yang ditinjau dari tingkat kedisiplinan para pegawai :

Selain itu dari sisi pekerjaan juga penting untuk diperhatikan. Dimana tingkat pendidikan yang ditempuh juga penting untuk membantu dalam meningkatkan kemampuan dan pemahaman dalam pekerjanya. Fenomena terkait dengan karakteristik pekerjaan dapat dilihat melalui data tingkat pendidikan akhir pegawai yaitu :

**Tabel 2**

**Data Riwayat Pendidikan Akhir Pegawai Sekretariat**

**Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Keterangan** | **Riwayat Pendidikan** | **Jumlah** |
| 1. | Sekretariat | STPDN | 1 |
| 2. | Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan | S1 Ekonomi | 1 |
| 3. | Kasubbag Umum dan Kepegawaian | D3 Akuntansi | 1 |
| 4. | Pengadministrasi Umum | SMK  SLTA  STM  S1 | 1  3  1  4 |
| 5. | Operator Alat Berat | STM  SLTA | 3  8 |
| 6. | Pengadministrasi Persuratan | SLTA | 3 |
| 7. | Penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan | S1 | 1 |
| 8. | Pengelola Kepegawaian | D3 Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan | 1 |
| 9. | Bendahara Pengeluaran | D3 Pariwisata | 1 |
| 10. | Pengelola Barang Milik Daerah | D3 Sistem Informasi | 1 |
| 11. | Pengadministrasi Keuangan | S1 Administrasi Publik | 1 |
| 12. | Bendahara Pemasukan | S1 Administrasi Publik | 1 |
| 13. | Analisis Organisasi | S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia | 1 |
| 14. | Petugas Kebersihan | SLTA | 3 |
| 15. | Penjaga Malam | SLTA | 2 |
| 16. | Petugas Keamanan | SLTA | 2 |
| 17. | Pengemudi | SLTA | 1 |

**Sumber Data : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

Tabel 2 menjelaskan, tingkat pendidikan terdata yaitu SLTA 22 pegawai, S1 berjumlah 9 pegawai, D3 dan STM masing-masing berjumlah 4 pegawai serta SMK dan STPDN masing-masing 1 pegawai. Hal tersebut menyebabkan bahwa tingkat kemampuan intelektual yang dimiliki masih rendah atau dengan kata lain tingkat kesadaran untuk melanjutkan pendidikan masih belum diperhatikan. Padahal tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat dalam mencapai jenjang karier selanjutnya, bahkan pihak dinas juga sudah memberikan bantuan program beasiswa pendidikan tetapi belum banyak diminati oleh para pegawai. Selain itu, sering terjadi keterlambatan penyelesaian tugas yang disebabkan masih minimnya kemampuan dan pemahaman dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Terkait karakteristik organisasi, jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam bidang sekretariat ini sebenarnya masih belum tercukupi. Berikut data posisi dan jumlah pegawai yang dibutuhkan dengan jumlah yang ada yaitu :

**Tabel 3**

**Data Posisi Penempatan Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Posisi Penempatan** | **Terdata** | **Dibutuhkan** |
| 1. | Sekretariat | 1 | 1 |
| 2. | Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan | 1 | 1 |
| 3. | Kasubbag Umum dan Kepegawaian | 1 | 1 |
| 4. | Pengadministrasi Umum | 9 | 9 |
| 5. | Operator Alat Berat | 11 | 20 |
| 6. | Pengadministrasi Persuratan | 3 | 5 |
| 7. | Penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan | 1 | 5 |
| 8. | Pengelola Kepegawaian | 1 | 5 |
| 9. | Bendahara Pengeluaran | 1 | 2 |
| 10. | Pengelola Barang Milik Daerah | 1 | 5 |
| 11. | Pengadministrasi Keuangan | 1 | 6 |
| 12. | Bendahara Pemasukan | 1 | 2 |
| 13. | Analisis Organisasi | 1 | 3 |
| 14. | Petugas Kebersihan | 3 | 6 |
| 15 | Penjaga Malam | 2 | 5 |
| 16. | Petugas Keamanan | 2 | 5 |
| 17. | Pengemudi | 1 | 6 |

**Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

Tabel tersebut diketahui bahwa pegawai yang dibutuhkan dengan yang terdata masih mengalami kekurangan pegawai. Terutama posisi operator alat berat hanya terdapat 11 orang sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 20 orang. Kekurangan tersebut muncul karena rendahnya minat para pegawai untuk meningkatkan kariernya atau menaikkan posisi jabatannya dalam instansi tersebut. Sehingga, diharapkan organisasi mampu mengadakan proses rekrutmen dan pelatihan terkait posisi tersebut terutama bagi pegawai yang ada di instansi dan tertarik untuk menempati sebuah posisi.

1. **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, rumusan permasalahannya yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal ?
4. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal?
5. **Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
3. Pengaruh karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
4. Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Teoritis
7. Mampu memberikan manfaat untuk pengembangan pengetahuan dan penelitian dalam bidang manajemen terutama mengenai pengembangan karier pegawai.
8. Bisa menjadi sumber informasi dalam mencari referensi atau pengetahuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.
9. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa menjadi sebuah masukan informasi dan saran terutama bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. Selain itu, dapat menjadi pedoman dalam mengelola dan mengatur pegawainya terutama dalam memahami karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dalam membantu pengembangan karier untuk para pegawainya.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**
2. **Pengembangan Karier**
3. **Pengertian Karier**

Menurut Tsauri (2013:203) karier merupakan semua dari pekerjaan atau jabatan yang diberikan dan dipegang seseorang selama masa kerjanya. Menurut Asi et al., (2022:143) karier adalah pola dari pekerjaan yang memiliki hubungan dengan pengalaman serta segala aktivitas pada masa atau periode kerja individu dalam sebuah organisasi.

Karier bukan hanya kemajuan dari sebuah posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya, tetapi karier lebih dipandang pada individu yang melakukan perubahan sesuai dengan perjalanan waktu maupun lingkungan yang mempengaruhinya (Putu Kawiana, 2020, p. 204).

Karier dapat dilihat dengan dua perspektif yaitu perspektif objektif artinya sebuah karier dapat tercapai sampai pada posisi yang tinggi dalam sebuah organisasi tanpa disadari oleh berbagai macam asumsi yang negatif dalam pencapaiannya tersebut. Sedangkan perspektif subjektif artinya pencapaian sebuah karier dipengaruhi oleh sikap, nilai, dan harapan dimana penilaiannya akan cenderung berdasarkan pada keyakinan atau perasaan (Sinambela, 2016, p. 251)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karier adalah gabungan dari pekerjaan, peran atau posisi, serta berbagai pencapaian yang berhasil didapat dalam meningkatkan kariernya yang telah menjadi sasaran sebelumnya di organisasi tersebut.

1. **Pengertian Pengembangan Karier**

Pengembangan karier adalah salah satu usaha organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, serta melakukan pengawasan terhadap karier para pegawainya (Sinambela, 2016, p. 260). Sedangkan pengertian lain juga mengatakan bahwa pengembangan karier merupakan sebuah pendekatan yang bersifat formal yang dilakukan oleh organisasi, tujuannya untuk memastikan bahwa setiap pegawainya yang termasuk dalam kualifikasinya tersedia disaat sedang dibutuhkan dalam sebuah organisasi (Simamora, 2001, p. 516).

Sinambela, (2016:273) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan sebuah proses dimana setiap pegawai akan melewati serangkaian tahapan, yang ditandai dengan keberagaman tugas, aktivitas-aktivitas dan jalinan hubungan yang berbeda serta dimaksudkan untuk melihat seberapa besar kompetensi dan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tanggung jawab serta memaknai proses yang dialami.

Sehingga kesimpulannya bahwa pengembangan karier adalah sebuah kemajuan karier yang terjadi pada tiap-tiap pegawai sesuai dengan jenjang kariernya. Sebuah kemajuan yang dimaksud adalah adanya peningkatan keterampilan, kompetensi, sikap dan moral bahkan yang bersedia untuk menempati sebuah posisi jika dibutuhkan apabila memiliki kualifikasi yang tepat sebagai syarat untuk peran karier tersebut.

1. **Tahapan-tahapan dalam Pengembangan Karier**

Tahapan dalam pengembangan karier tersebut antara lain (Sinambela, 2016, p. 281)

1. Fase Awal

Fase dimana instansi menyediakan peluang pengenalan, kepada pegawainya untuk memilih berbagai ragam pilihan karier melalui proses pelatihan serta berkontribusi secara aktif terhadap organisasi. Dimana prosesnya terdapat 3 tahapan yaitu tahap memasuki, tahap berlatih dan tahap mengatur.

1. Fase Lanjutan

Yaitu situasi ketika proses pendampingan dikurangi, mulai muncul keinginan untuk merubah nasib dan jenjang karier yang lebih tinggi dalam organisasi. Tetapi, fase ini masih berfokus pada kesempatan untuk dipromosikan oleh organisasi dan menunjukkan eksistensinya pada junior-juniornya.

1. Fase Mempertahankan

Fase dimana para pegawai dengan segala pencapaian atau keberhasilan yang telah didapat, baik dari segi *financial* maupun psikologis. Namun, ditahap ini banyak para pegawai yang mengalami perubahan penurunan kinerja sehingga pelatihan penting untuk diadakan. Tujuannya agar para pegawai tetap semangat dalam bekerja dan berusaha mencapai kesuksesan agar mampu memberikan kesan yang baik kepada pimpinan atau atasan.

1. Fase Pensiun

Fase dimana para pegawai telah berhasil mencapai sasaran kariernya dan mulai ada keinginan untuk berpindah ke jenjang karier dengan tingkatan yang lebih tinggi lagi. Aktualisasi diri juga dilakukan sebagai bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. Selain itu, mulai merasa terbebas dari tugas-tugas, tingkat beban kerja yang berkurang, hingga akhirnya proses pendelegasian tanggung jawab kepada para juniornya dapat dilakukan.

1. **Tolak Ukur dalam Pengembangan Karier**

Beberapa tolak ukur yang harus diperhatikan diantaranya (Siagian S. P., 2010, p. 207) :

1. Berkarier dengan perlakuan adil dari organisasi

Yaitu sebuah perlakuan yang hanya bisa diwujudkan jika kriteria dari peluang karier tersebut disesuaikan dengan kualifikasi secara obyektif, rasional serta diketahui secara luas oleh setiap pegawai. Penilaian penerapan prinsip keadilan dalam organisasi dapat diukur dengan berbagai indikator diantaranya keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional (Gunistiyo, Suliyanto, & Utami, 2023)

1. Sikap peduli dari atasan

Sikap peduli dari atasan merupakan sesuatu yang diharapkan oleh semua pegawai dalam mencapai kariernya. Sikap peduli tersebut bisa menjadi sebuah perhatian dari atasan kepada pegawainya sebagai upaya dalam membangun hubungan yang lebih dekat dan memberikan umpan balik atau tanggapannya terhadap tugas-tugas dengan tujuan untuk membantu para pegawainya dalam mengenali potensi-potensinya.

1. Pengaksesan informasi tentang promosi

Pengaksesan informasi terkait dengan promosi sangatlah penting sebagai upaya dalam memberikan akses terhadap beberapa posisi yang tersedia melalui proses seleksi internal yang kompetitif. Namun, dalam pemberian akses tersebut perlu memperhatikan beberapa prinsip dan prinsip kesamaan untuk semua pegawai dan pelaung karier yang ada.

1. Minat terhadap promosi

Minat terhadap promosi harus ditumbuhkan secara fleksibel dan proaktif. Karena setiap pegawai pasti akan mempertimbangkan berbagai faktor untuk bisa menyesuaikan kariernya dengan mintanya masing-masing. Dimana beberapa faktor yang bisa diperhatikan diantaranya dalam menentukan minat karier para pegawai seperti usia pegawai, jenis kelamin serta sifat maupun jenis dari pekerjaan tersebut apakah sesuai dengan kemampuannya atau tidak.

1. Tingkat kepuasan

Kepuasan yang didapat oleh tiap-tiap pegawai berbeda-beda. Kepuasan bukan hanya berfokus pada keberhasilan dalam meraih sebuah posisi yang tinggi dalam suatu tingkatan, melainkan rasa puas juga bisa didapat dari hasil yang didapatkannya tersebut merupakan sebuah perjuangan yang besar. Selain itu, tingkat moral kerja para pegawai yang baik dan tingkat pergantian pegawai yang rendah bisa mencerminkan bahwa kepuasan kerja di organisasi tersebut terpenuhi dengan baik.

1. **Manfaat adanya Pengembangan Karier**

Beberapa manfaat dari pengembangan karier terbagi menjadi 2 pihak yang mendapatkan manfaat tersebut yaitu (Sinambela, 2016, p. 288):

1. Bagi Organisasi :
2. Membantu dalam peningkatan penggunaan tenaga kerja yaitu dengan memastikan bahwa organisasi mampu membantu tenaga kerjanya untuk mengeluarkan segala kemampuan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Mengurangi pergantian pegawai, yaitu dengan menyediakan berbagai peluang karier yang mampu mengurangi biaya pergantian pegawai dan menambah jumlah pegawai yang berkualitas dan terampil.
4. Membantu meningkatkan komitmen melalui penawaran kesempatan kerja dan mengurangi kejenuhan akibat adanya ketidaksesuaian terhadap beberapa tugas.
5. Membantu proses perekrutan pegawai dengan menyediakan pekerjaan yang mengutamakan kemajuan para pegawai sebagai sarana dalam menarik tenaga kerja.
6. Membantu dalam menyediakan kesempatan karier yang sama, tidak terbatas serta mengurangi hambatan mobilitas ke atas dengan menganalisis berbagai masalah yang muncul.
7. Bagi Pegawai :
8. Meningkatkan pertumbuhan pegawai, melalui kegiatan pengembangan untuk menjadikan para pegawai lebih terampil dan kreatif.
9. Meningkatkan keterampilan, dengan perencanaan SDM dan pengembangan karier yang jelas untuk menganalisis keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk masa depan dan bagi organisasi saat ini.
10. Mengurangi tingkat kejenuhan, melalui program pelatihan dan pengembangan baik secara individual untuk mendapatkan hasil kemajuan yang signifikan.
11. Membantu mewujudkan harapan bagi para pegawai, setiap pegawai pasti memiliki berbagai harapan terbaik bagi karier dan pendidikan melalui kegiatan pengembangan yang tersedia.
12. Meningkatkan peran para pegawai dengan memberikan kesempatan untuk terlibat dalam segala kegiatan dan kesempatan yang ada sebagai bentuk kontribusinya dalam organisasi tersebut.
13. **Peran Organisasi dalam Pengembangan Karier**

Organisasi memiliki beberapa peran yang dapat membantu para pegawainya dalam merencanakan kariernya di masa depan yaitu (Sinambela, 2016, p. 295) :

1. Mengadakan pendidikan karier

Maksud dari kegiatan pendidikan karier yaitu :

1. Membantu pegawai dalam merencanakan pengembangan karier yang mampu menghasilkan banyak keuntungan bagi dirinya sendiri dan organisasi.
2. Mendorong para pegawai untuk bisa memanfaatkan segala fasilitas yang dibutuhkan dalam membantu perencanaan kariernya.
3. Menyediakan informasi pekerjaan yang realistis sebagai dasar dalam perencanaan karier para pegawai untuk ke depannya.
4. Informasi Perencanaan Karier

Informasi perencanaan karier dibutuhkan untuk membantu dalam sistem informasi SDM. Jika diperlukan beberapa kompetensi sama, para pegawai dapat membentuk tim untuk bekerja sama. Peta karier dalam tim kerja pekerjaan memerlukan keberagaman keterampilan yang dilakukan melalui organisasi maupun dari keinginan pegawai sendiri.

1. Bimbingan Karier atau *Konseling*

*Konselor* adalah pihak yang mampu mendengarkan dan membantu memberikan arahan dan saran terkait dengan masalah yang sedang dihadapi oleh para pegawai. *Konselor* juga bisa membantu untuk mengembangkan bakat dan minat para pegawai melalui serangkaian tes yang ada untuk mengetahui seberapa besar kemampuan yang dimilikinya.

1. **Karakteristik Individu**
2. **Pengertian Karakteristik Individu**

Individu atau biasa disebut dengan kepribadian adalah jumlah dari keseluruhan upaya atau cara ketika seorang individu mulai mengadakan interaksi dan reaksi dengan orang-orang di sekitarnya (Robbins & Judge, 2019, p. 81). Dimana hal tersebut dilakukan sebagai upaya dalam memperluas hubungan dan jaringan komunikasi dengan sekitarnya sebagai salah satu pemenuhan dalam hidupnya.

Karakteristik individu merupakan cara pandang seorang individu terhadap suatu hal yang kemudian mencoba untuk menafsirkannya (Robbins, 2016, p. 29). Sedangkan pengertian lainnya juga mendefinisikan bahwa karakteristik individu adalah sifat yang bisa diukur dan terbentuk dengan 2 (dua) faktor yaitu faktor keturunan yang berasal dari faktor genetis dan faktor lingkungan sebagai tempat dimana terjadinya pertumbuhan dan segala pengaruh terjadi (Robbins & Judge, 2008, p. 127)

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan karakteristik individu merupakan suatu cerminan dari sifat tiap-tiap individu yang terbentuk baik dari faktor keluarga maupun lingkungan sekitarnya serta kegiatan dalam melakukan proses interaksinya dengan sesama sebagai proses pemenuhan kebutuhan sosialnya .

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu**

Terdapat beberapa faktor pembentuk karakter dari seorang individu yaitu (Adamy, 2016, p. 17) :

1. Umur, faktor tersebut berpengaruh pada kondisi seseorang baik fisik, mental maupun kemampuan kerjanya. Pegawai dengan umur yang masih muda memiliki kondisi fisik dan mental yang masih baik dibandingkan dengan pegawai yang sudah lansia.
2. Jenis kelamin, meskipun wanita memiliki tanggung jawab serta komitmen yang besar dari pada pria tetapi belum ada anggapan pasti bahwa kesuksesan ditinjau dari jenis kelamin..
3. Status perkawinan, faktor tersebut mampu melatih seseorang dalam menjaga tanggung jawabnya serta mampu membuat sebuah pekerjaan menjadi sangat berharga. Sehingga sikapnya tersebut bisa diimplementasikan sebagai pedoman dalam menjaga tanggung jawab kerjanya.
4. Masa kerja, dimana masa kerja berpengaruh dalam membentuk suasana atau kenyamanan dalam bekerja. Seseorang dengan masa kerja yang lama mampu membuat rasa kenyamanannya sendiri karena sudah terbiasa dengan keadaan lingkungan sekitar.
5. Jumlah tanggungan, semakin besar tingkat tanggungan yang dimiliki maka akan membuat keinginan untuk berpindah menjadi semakin rendah begitu juga sebaliknya.
6. Keahlian, akan berpengaruh dalam hal tingkat kesanggupan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga dibutuhkan beberapa *skill* dan kemampuan khusus sebagai pedoman atau dasar dalam bekerja.
7. Pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan akan berpengaruh juga pada tingkat efisiensi serta efektivitasnya dalam bekerja. Namun pendidikan juga tidak bisa menjadi satu-satunya patokan, karena masih ada hal-hal lainnya.
8. Pengalaman kerja, individu dengan pengalaman kerja yang banyak mampu memberikan banyak pengetahuan yang didapat selama bekerja. Banyak sedikitnya pengalaman yang diperoleh bergantung pada kemampuan, sikap, penguasaan teknik, keterampilan, menganalisis, penilaian terhadap tanggung jawabnya dan latar belakang pendidikan yang ditempuh.
9. **Karakter-karakter yang mempengaruhi Individu**

Karakteristik individu sesungguhnya meliputi sikap dasar yang ada pada individu seperti latar belakang, keluarga, pengalaman, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, demografis dan sebagainya. Dibalik karakteristik tersebut, terdapat beberapa karakter yang membantu dalam pembentukan sikap seorang individu yaitu (Adamy, 2016, p. 24) :

1. Kemampuan (*ability*)

Yaitu batas kesanggupan atau kapasitas dari seorang individu dalam mengerjakan sebuah tugas yang diberikan kepadanya. Dimana hal ini bergantung pada tingkat pengetahuan dan keterampilan sebagai pembeda atau kelebihan yang dimilikinya.

1. Nilai (*value*)

Yaitu nilai yang didasarkan pada kepuasannya dalam bekerja, serta penilaian yang diberikan kepada tiap-tiap individu melalui hubungan yang terjalin di ruang lingkupnya. Pemberian penilaian dapat dilakukan dengan menilai bagaimana pekerjaan yang diberikan apakah hasilnya memuaskan dan hubungan yang terjalin dengan pegawai lainnya.

1. Sikap (*attitude*)

Yaitu suatu pernyataan yang diberikan kepada seseorang, objek ataupun sebuah peristiwa baik itu menyenangkan maupun tidak, serta bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya, caranya dalam bekerja sama, serta tanggapan terhadap profesinya yang sekarang. Sikap dalam hal ini dapat diukur melalui tingkat kedisiplinan, perasaan terhadap pekerjaan, kelompok kerjanya dan organisasinya atau lingkungan kerjanya.

1. Minat (*interest*)

Yaitu tingkat perasaan senang terhadap suatu hal dan disertai dengan perasaan ingin tahu yang tinggi sehingga pencarian informasi yang lebih detail akan terus dilakukan. Pola minat setiap individu dapat tercermin melalui ketertarikannya terhadap ide-ide tertentu yang dikeluarkan, ketertarikannya pada sebuah pekerjaan dan mampu mengeluarkan atau menyumbangkan beberapa ide-idenya dalam mendorong pencapaian tujuannya.

1. **Model Karakteristik Individu**

Beberapa model tersebut yaitu (Robbins & Judge, 2019, p. 84) :

1. *Ekstraversi* yaitu kemampuan untuk menjalin hubungan dan komunikasi dengan lingkungan luar, cenderung ekspresif, jaringan sosial dan pengalaman yang luas serta percaya dengan dirinya sendiri. Sedangkan *introversi* yaitu cenderung pemalu, kurang percaya dengan dirinya sendiri dan lebih menyukai suasana yang tenang, damai serta menghindari keramaian.
2. Keramahan yaitu individu yang cenderung dapat dipercaya, peduli serta mau memahami orang lain. Individu dengan tingkat keramahan yang tinggi lebih kooperatif dan saling membantu, sedangkan seseorang dengan tingkat keramahan yang rendah lebih kompetitif dan manipulatif.
3. Kehati-hatian yaitu model individu yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, teratur dan selalu berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak untuk mencegah sesuatu yang tidak diinginkan terjadi.
4. Stabilitas emosional yaitu model individu yang memiliki sikap lebih tenang, selalu positif, mampu mengendalikan emosinya terhadap beberapa hal yang terjadi sehingga tidak mudah terbawa suasana.
5. Keterbukaan terhadap pengalaman yaitu model individu yang memiliki sikap ketertarikan pada dunia luar. Selain itu, daya kreativitas dan inovasinya lebih meningkat karena adanya rasa ingin tahu yang tinggi.
6. **Karakteristik Pekerjaan**
7. **Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Pekerjaan disebut juga sebagai ragam pekerjaan yang bisa mendatangkan 4 (empat) keadaan psikologis dalam tiap-tiap individu. Keadaan yang dimaksud yaitu dapat memaknai pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab, mampu mencapai hasil maksimal, dan peningkatan pengetahuan terhadap hasil kerjanya (Indrasari, 2017, p. 28).

Sedangkan pendapat lain juga menjelaskan bahwa pekerjaan adalah sebuah sifat dan dimensi yang ada pada setiap pekerjaan yang meliputi keterampilan yang beragam, ciri-ciri dan arti yang ada pada setiap tugas yang diberikan dan dikerjakan (Mathis & Jackson, 2006, p. 192). Pekerjaan juga dapat diartikan sebagai kegiatan dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan mengelompokkan beberapa pekerjaan atau tugas dalam usahanya untuk bisa dikerjakan dan diselesaikan dalam mencapai hasil yang maksimal (Sinambela, 2016, p. 25)

Beberapa pengertian tersebut, disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan karakter yang dimiliki oleh tiap-tiap pekerjaan yang ada. Karakteristik tersebut dapat digunakan dalam membedakan setiap pekerjaan, mengetahui bagaimana tanggung jawab, jenis tugas, tingkat kesulitan yang dialami serta kepuasan yang didapat dari pekerjaannya masing-masing.

1. **Faktor-faktor dan Arti yang terkandung dalam Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan memiliki beberapa faktor-faktor di dalamnya yaitu (Anggraini, Nurcahyo, & Segoro, 2013, p. 26) :

1. Otonomi

Sebuah kebebasan dalam mengerjakan sebuah tugas yang diberikan kepadanya. Tentunya kebebasan dalam menentukan dan menyelesaikannya dengan segala cara yang dipilih sesuai dengan kemampuannya.

1. Variasi Tugas

Ragam dari tugas yang memerlukan keahlian beragam. Sehingga baik pelatihan maupun peningkatan *skill,* penting untuk terus dilakukan dan ditingkatkan.

1. Signifikansi Tugas

Yaitu sejauh mana seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir proses pengerjaan sebagai upaya dalam mengidentifikasi dan memahami pekerjaannya tersebut.

1. Umpan Balik

Yaitu sebuah pola komunikasi dengan memberikan respon atau tanggapan. Keberhasilan atau kesuksesan dari tugas juga bergantung pada umpan balik dan manfaat yang dapat diperoleh setiap pegawai.

Pemahaman dari karakteristik pekerjaan dengan benar, harapannya dapat membuat para pegawai menyadari bahwa setiap pekerjaan yang ditugaskan mengandung arti yang sangat penting. Dimana kandungan makna tersebut yaitu (Robbins, 2016, p. 120) :

1. Pengalaman Bertanggung jawab

Artinya bahwa setiap pekerjaan yang diberikan harus dikerjakan dengan bersungguh-sungguh dan yakin bahwa hasil yang didapat juga akan maksimal, tidak merendahkan setiap tugas dan memaknai setiap proses yang dilewati.

1. Hasil dari Pengalaman

Artinya bahwa dengan keterlibatannya terhadap pekerjaan yang diberikan, secara tidak langsung membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat. Karena selama proses tersebut, pegawai dituntut untuk bertindak dan berpikir bagaimana cara untuk menyelesaikannya.

1. **Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan**

Terdapat beberapa aspek yang dimiliki oleh setiap pekerjaan diantaranya (Indrasari, 2017, p. 35) :

1. Ragam keterampilan *(Skill Variety)*

Yaitu sejauh mana sebuah pekerjaan membutuhkan keragaman keterampilan dan bakat dalam proses penyelesaian. Oleh karena itu, cepat lambatnya pengerjaan bergantung pada kemampuan dengan kualifikasi pendidikan yang mendukung serta keterampilan yang dimiliki dan dibutuhkan dalam pekerjaannya tersebut.

1. Identitas tugas *(Task Identity)*

Yaitu sejauh mana tiap-tiap bagian dari pekerjaan dapat diselesaikan secara keseluruhan dan teridentifikasi, dimana hasil yang didapat bergantung pada kesanggupannya serta hasil kinerja yang didapatkan dari keterlibatannya tersebut..

1. Signifikansi tugas *(Task Significancy)*

Yaitu suatu tingkat dimana pekerjaan tersebut memberikan dampak atau pengaruh yang signifikan atau berarti bagi pihak-pihak dalam organisasi maupun di luar organisasi baik dari segi peningkatan pengetahuannya maupun kinerjanya masing-masing.

1. Otonomi

Yaitu seberapa besar kebebasan, kemandirian dan keleluasaan yang diberikan kepada setiap pegawai ketika merencanakan dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam pekerjaannya.

1. Umpan balik

Yaitu masukan, saran atau sebuah apresiasi yang didapatkan dalam pekerjaannya. Tanggapan tersebut sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal agar sesuai dengan harapan. Umpan balik dapat berasal dari atasan, manajer atau serta rekan kerjanya dalam organisasi tersebut.

1. **Konsep Dasar Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan memiliki beberapa teori atau konsep dasar di dalamnya yaitu (Robbins, 2014, p. 117) :

1. Teori Prasyarat Atribut Tugas

Teori ini menjelaskan bahwa jenis pekerjaan yang kompleks dan menantang mampu memberikan peningkatan pada kepuasan kerja serta menurunkan tingkat absensi. Pekerjaan kompleks yang dimaksud mencakup variasi tugas, otonomi, tanggung jawab yang diberikan, serta kemampuannya dalam berinteraksi dengan sesama.

1. Teori Model Karakteristik Pekerjaan

Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dimensi yaitu ragam dari keterampilan, identitas setiap tugas, otonomi serta umpan balik yang diberikan dimana faktor tersebut bisa mempengaruhi pada pencapaian hasil.

1. Teori Model Pemrosesan Informasi Sosial

Teori ini menjelaskan bahwa informasi sosial sangat berpengaruh bagi pegawai dalam bekerja serta bersikap terutama dalam mengadakan hubungan dengan pegawai lainnya.

1. **Perancangan Pekerjaan**

Terdapat 3 (tiga) macam perancangan yaitu (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, p. 190) :

1. Rentang Pekerjaan *(Job Range)*

Yaitu sebuah perancangan yang berfokus pada jumlah pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai. Sehingga pegawai dengan jumlah pekerjaan yang beragam akan membutuhkan rentang waktu yang lama untuk menyelesaikannya dibandingkan pegawai dengan jumlah pekerjaan yang sedikit.

1. Kedalaman Pekerjaan *(Job Depth)*

Yaitu perancangan sebuah pekerjaan yang berfokus pada seberapa banyak anggota yang berada pada wewenangnya sebagai pemegang kontrol untuk membantu dalam proses pengerjaan.

1. Hubungan Pekerjaan *(Job Relationship)*

Hubungan tersebut diputuskan oleh seorang manajer dalam menentukan kelompok yang akan menjadi tanggung jawabnya yang membantu dalam mencapai tujuan.

1. **Karakteristik Organisasi**
2. **Pengertian Karakteristik Organisa****si**

Organisasi adalah kumpulan dari banyak orang dan tergabung di suatu forum tertentu untuk bisa berdiskusi dalam mencapai suatu hal secara bersama (Jaelani, 2021, p. 12). Menurut Christian & Sulistiyani, (2020:2) menjelaskan bahwa organisasi terdiri atas berbagai tujuan, sekumpulan orang, memiliki beberapa sistem prosedur dan peraturan yang dibuat bersama-sama dan harus ditaati.

Sedangkan pendapat lain juga menjelaskan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang yang dibentuk dengan tujuan untuk melakukan berbagai kegiatan dalam mengelompokkan, membagikan dan mengkoordinasikan tugas-tugasnya secara formal dalam usahanya untuk mencapai kesuksesan organisasi secara bersama-sama (Robbins, 2016, p. 331).

Dari beberapa pengertian tersebut didapatkan bahwa, organisasi adalah sebuah perkumpulan terdiri atas berbagai anggota dan tersusun dalam sebuah struktur yang membagi fungsi dan perannya sesuai dengan peraturan kebijakan sebagai pedoman serta memberikan perhatiannya baik dalam bentuk kompensasi, pengarahan, maupun pengawasan.

1. **Dimensi Karakteristik Organisasi**

Organisasi memiliki sebuah strategi dalam membagi tugas-tugas kepada para pegawainya, sesuai dengan yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan berbagai indikator. Menurut terdapat beberapa dimensi dan indikator organisasi diantaranya (Robbins, 2016, p. 331) :

1. Spesialisasi Kerja

Yaitu suatu upaya organisasi dalam membagi tugas menjadi beberapa bagian, tujuannya untuk efisiensi waktu dan tenaga para pegawai. Spesialisasi kerja yang dilakukan harus disesuaikan dengan pengaturan dan pembagian kerja yang sesuai dengan fungsi masing-masing dalam organisasi yang telah dipisahkan.

1. Departementalisasi

Yaitu upaya yang dilakukan dalam menggolongkan pekerjaan yang berbeda, sehingga jika ada kesamaan pekerjaan dapat dikoordinasikan secara bersama. Hal-hal yang harus diperhatikan antar lain fungsi dalam organisasi harus dapat dijalankan dengan baik, kejelasan dari setiap tugas *(Job Desk)* dan jumlah tenaga kerja yang tercukupi oleh tiap-tiap bagian dalam organisasi.

1. Rantai Komando

Yaitu sebuah penjabaran atau pembagian garis wewenang dalam struktur organisasi yang berfungsi mempermudah otoritas, tanggung jawab dan komunikasi antar posisi dalam organisasi. Rantai komando biasanya tergambar dalam sebuah bagan organisasi yang berfungsi untuk menjelaskan tanggung jawab dan fungsi yang dimiliki masing-masing pegawai.

1. Rentang Kendali

Yaitu adalah beberapa jumlah dari anggota yang menjadi kelompoknya serta dapat diarahkan oleh pihak manajer dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Dimana hal tersebut bergantung dari pihak anggota untuk bisa memahami dan melaksanakan segala arahan dan petunjuk yang diberikan dalam pekerjaannya.

1. Sentralisasi dan Desentralisasi

Sentralisasi yaitu sebuah kondisi dimana pengambilan keputusan ada pada pihak tunggal yaitu manajer puncak. Dimana harapannya keputusan yang dikeluarkannya tersebut bisa memberikan manfaat untuk para anggotanya. Sedangkan desentralisasi adalah kegiatan pengorganisasian yang dilakukan dan diserahkan kepada pihak yang paling tindakan. Dimana hal tersebut semua anggota diberikan kesempatan untuk bersuara dan terlibat dalam pengambilan keputusan.

1. Formalisasi

Yaitu keadaan dimana pekerjaan dalam sebuah organisasi sudah di standardisasi atau disesuaikan dengan peraturan dan prosedur yang ada. Dimana hasil yang dicapai bergantung dari pemahaman para anggota mengenai peraturan dan prosedur yang ada sebagai pedoman dalam menyelesaikannya.

1. **Fungsi dan Tujuan Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi memiliki beberapa fungsi dan tujuan yaitu (Robbins, 2016, p. 120) :

1. Pedoman dalam berkegiatan

Yaitu sebagai pedoman bagi organisasi dalam melakukan pengarahan dan pengawasan terhadap para pegawainya, agar tetap terkondisi dan tidak keluar dari aturan yang berlaku ketika menjalankan kegiatan-kegiatannya.

1. Sumber legitimasi

Yaitu hal-hal penting yang meliputi batasan, norma dan nilai sosial sebagai sesuatu yang harus diperhatikan dalam berperilaku dengan organisasi serta lingkungan.

1. Standar Pelaksanaan

Yaitu sebuah syarat atau tata cara pelaksanaan dalam melaksanakan kegiatannya. Kejelasan dari pemahaman peran dan tanggung jawabnya penting untuk dipelajari, agar tidak menyimpang dari aturan dan memudahkannya dalam menentukan arah tahapan yang dipilih.

1. Sumber motivasi

Yaitu sebagai upaya dalam menggerakkan semangat setiap pegawai untuk ikut berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan. Tujuannya untuk membantu dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi yang maksimal.

1. Dasar rasional pengorganisasian

Yaitu perancangan organisasi terkait dengan struktur dan tujuan dari organisasi. Dimana keduanya berinteraksi dalam segala kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan tenaga kerja, relasi, kegiatan pengawasan, departementalisasi dan hal-hal lainnya.

1. **Prinsip-prinsip Karakteristik Organisasi**

Dijelaskan bahwa menurut Winardi (2013:118) terdapat beberapa prinsip-prinsip yang termuat yaitu :

1. Spesialisasi dan Pembagian Kerja

Spesialisasi dipandang sebagai upaya membagi pekerjaan menjadi beberapa bagian dan berfokus dalam efisiensi waktu dan tenaga kerja. Namun, spesialisasi yang terlalu banyak akan berdampak negatif yaitu memunculkan rasa bosan karena tidak adanya tantangan dalam pekerjaannya, kelelahan, kualitas kerja yang menurun, ketidakhadiran dan tingkat perputaran pegawai meningkat.

1. Kejelasan dari otoritas

Yaitu kejelasan kepada siapa harus bertanggung jawab, hak dan kewenangan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Tujuannya untuk memperoleh kejelasan segmen-segmen yang memiliki hubungan satu sama lain. Sehingga komunikasi tetap terjalin dengan baik tanpa mengalami kendala.

1. Kejelasan dari tanggung jawab

Memahami tugas dan fungsinya sebagai pegawai dan kepada siapa harus bertanggung jawab. Hal tersebut penting sebagai bentuk implementasi dari tugas-tugas yang diberikan serta untuk melihat bagaimana para anggota dalam menjalankan perannya di organisasi.

1. Otoritas sesuai tanggung jawab

Menemukan sebuah penyelesaian dari permasalahan, dengan mencari solusi serta keputusan yang sesuai tanggung jawabnya. Sehingga para pegawai dapat memiliki peran dan tanggung jawab dalam organisasi tersebut.

1. Kesatuan Penugasan

Setiap tugas-tugas terdapat hubungan dengan tugas yang lain. Penugasan tersebut bersumber dari satu departemen yang harus dikerjakan secara bersama dengan kerja sama tim bukan dengan departemen yang berbeda.

1. Struktur Divisional dan Fungsional

Struktur divisional ini berfokus pada tipe produk, jasa atau lokasi geografis yang memiliki kesamaan. Sedangkan pada divisi fungsional lebih berfokus pada fungsi dan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

1. Desentralisasi

Yaitu penyerahan tanggung jawab dari tingkat atas yang meliputi kegiatan pengambilan keputusan, kemudian didistribusikan secara merata kepada seluruh anggota bawahannya. Dengan kata lain pengambilan keputusan tersebut didorong atau diserahkan kepada pihak yang paling dekat dengan tindakan yang dimaksud.

1. Sentralisasi

Yaitu semua keputusan dan kewenangan yang dikeluarkan berdasarkan persetujuan dari tingkat atas dan telah didiskusikan terlebih dahulu. Dimana pihak manajer puncak yang mengambil keputusan tersebut, sedangkan karyawan dengan level rendah berperan sebagai pelaksana dari keputusan yang telah diambil.

1. **Penelitian Terdahulu**
2. Penelitian menurut Anwar et al., (2023) tentang “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)“. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan secara parsial dan simultan karakteristik individu, karakteristik organisasi dan etos kerja terhadap pengembangan karier pegawai.
3. Penelitian menurut Kusuma, (2021) tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu)“. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.
4. Penelitian menurut Kurbani et al., (2023) tentang “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang“. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian memaparkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap pengembangan karier.
5. Penelitian menurut Hidayat, Taufik:Prayekti;Kirana, (2023) tentang “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Puskesmas Simpang Rusa“. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier pegawai, sedangkan beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier.
6. Penelitian menurut Andini, W., et al., (2023) tentang “Pengaruh Pertanggungjawaban dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang “. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial dan simultan variabel pertanggungjawaban dan karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.
7. Penelitian menurut Suma Widari (2017) tentang “Hubungan Karakteristik Individu Penilaian Kinerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai PT. Sun Life Finansial Cabang Singaraja“. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif dengan teknik *non-probability* *sampling* atau total sampling. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Karakteristik Individu, Penilaian Kinerja dan Karakteristik Organisasi terdapat pengaruh secara positif dan simultan terhadap Pengembangan Karier.
8. Penelitian menurut Ratnawati & Yudi Prastiwi, (2017) tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Penilaian Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buleleng“. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karakteristik individu dan penilaian kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap pengembangan karier pegawai.
9. Penelitian menurut Azmi, M., et al., (2023) tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau“. Jenis penelitian tersebut termasuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan antara variabel karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai.
10. Penelitian menurut Syauki, (2022) tentang “Hubungan Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja dengan Pengembangan Karier Pegawai PT. Telkom Medan“. Jenis penelitian tersebut termasuk penelitian kuantitatif dengan teknik *Propotionate Stratified Random Sampling.* Menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menjelaskan bahwa karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karier pegawai.
11. Penelitian menurut Pontonuwu et al., (2021) tentang “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kota Tomohon. Jenis penelitian bersifat penelitian kuantitatif dan teknik sampelnya yaitu sampel jenuh *(Judgement sampling).* Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karier pegawai.

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Anwar et al., (2023) | Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Andi Surung dkk. yaitu pada penggunaan variabel X1, X2 dan variabel Y. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Surung dkk. yaitu menggunakan variabel etos kerja dan rumus *Slovin.* |
| 2. | Kusuma, F. K. (2021) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu). | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Fanila Kasmita yaitu pada penggunaan variabel X1 dan X2. | Perbedaan penelitian saya Fanila Kasmita menggunakan teknik *Proporsional Stratified Random Sampling* dengan rumus *Slovin.* |
| 3. | Kurbani et al., (2023) | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Usman dkk. yaitu pada penggunaan variabel X1, X2 dan variabel Y. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Usman dkk. yaitu menggunakan rumus *Slovin*. |
| 4. | Hidayat, Taufik;Prayekti;Kirana, (2023) | Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Puskesmas Simpang Rusa. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Taufik dan Kirana yaitu pada variabel X1, variabel Y dan jenis penelitian kuantitatifnya. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Taufik dan Kirana yaitu pada objek penelitian yang dilakukan pada lingkungan puskesmas. |
| 5. | Andini et al., (2023) | Pengaruh Pertanggungjawaban dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Andini dkk. yaitu menggunakan variabel karakteristik individu dan jenis penelitian kuantitatifnya. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Andini dkk. yaitu menggunakan variabel pertanggungjawaban dan regresi linear sederhana. |
| 6. | Suma Widari, (2017) | Hubungan Karakteristik Individu Penilaian Kinerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai PT. Sun Life Finansial Cabang Singaraja. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Suma Widari yaitu menggunakan variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan variabel Y. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Suma Widari yaitu menggunakan variabel penilaian kinerja dan objek penelitian. |
| 7. | Ratnawati & Yudi Prastiwi, (2017) | Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada BKD Kabupaten Buleleng. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ni Luh Putu yaitu  pada variabel X1 dan variabel Y. | Perbedaan penelitian saya Ni Luh Putu yaitu variabel penilaian prestasi sebagai X2. |
| 8. | Azmi, M., et al, (2023) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Azmi dkk. yaitu pada variabel X1 uji t, uji F dan determinasi koefisien. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Azmi dkk. yaitu menggunakan variabel prestasi kerja dan rumus *Slovin*. |
| 9. | Syauki, (2022) | Hubungan Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja dengan Pengembangan Karier Pegawai PT. Telkom Medan. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Syauki yaitu pada variabel X1 dan variabel Y. | Perbedaan penelitian saya dengan Syauki yaitu menggunakan variabel disiplin kerja sebagai X2 dan rumus *Table Krejcie*. |
| 10. | Pontonuwu et al., (2021) | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kota Tomohon | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Pontonuwu yaitu menggunakan variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu serta variabel Y, teknik sampel dan pada analisis data. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Pontonuwu yaitu total variabel yang digunakan hanya 3, jumlah sampel dan tempat penelitian. |

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**
2. **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai**

Individu adalah keseluruhan atas beragam usaha seseorang dalam berkegiatan dengan sekitarnya, tujuannya membangun sebuah relasi, komunikasi dan hubungan dengan orang-orang sekitar sebagai dasar dari pemenuhan kebutuhannya terhadap pihak lain (Robbins & Judge, 2019, p. 81).

Seorang individu harus memiliki nilai kompetensi, mampu berinteraksi dengan sesama, keterampilan, pengetahuan, tingkat kedisiplinan, dan prestasi yang bagus untuk bisa bersaing dan meningkatkan jenjang kariernya. Karena setiap instansi atau organisasi pasti akan memperhatikan hal tersebut dalam mempertimbangkan atau memberikan sebuah peluang jenjang karier. Namun jika sebaliknya terjadi, maka individu tersebut akan tertinggal dan rasa kurang percaya diri juga akan muncul bahkan kemunduran posisi maupun prestasi bisa saja terjadi. Oleh karena itu penting untuk terus berlatih dan belajar serta menjaga sikap dalam bekerja agar dapat dinilai baik oleh pihak atasan maupun pihak tertentu serta agar bisa mendapatkan kesempatan jenjang karier yang ada, sehingga dari hal tersebut harapan agar karier dapat berkembang masih dapat terlaksana.

1. **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Pengembangan Karier Pegawai**

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pengaturan, pengelolaan dan pembagian beberapa tugas, kewajiban serta tanggung jawabnya dalam mengubah pekerjaan tersebut menjadi unit kerja yang produktif untuk bisa mendapatkan hasil dan keyakinan yang maksimal kepada pihak pemberi kerja atau tanggung jawab tersebut (Mathis & Jackson, 2006, p. 190). Pendapat lain juga diutarakan, karakteristik pekerjaan adalah bagian yang terdapat pada setiap tugas meliputi keterampilan, prosedur serta kejelasan kepentingan dari tugas, wewenang, tanggung jawab yang dimiliki serta umpan balik yang diberikan (Robbins, 2003, p. 112).

Seorang pegawai harus mampu mengidentifikasi dan memahami dengan baik peran, tanggung jawab dan wewenangnya yang telah diberikan. Sebab jika para pegawai tidak mampu memahami karakteristik dari pekerjaan tersebut maka akan berpengaruh juga pada tingkat produktivitas kerja yang dilakukan. Selain itu, perancangan pekerjaan yang baik juga penting untuk dilakukan sebagai upaya dalam menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang unggul.

1. **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai**

Organisasi merupakan bagian kumpulan sosial yang terbentuk dari beberapa pihak yang memiliki peran dengan berkontribusi dalam usaha mencapai serangkaian tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama sebelumnya (Robbins & Judge, 2019, p. 2). Selain itu, organisasi harus bisa memberikan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai serta mampu memberikan situasi dan kondisi dari lingkungan kerja yang aman dan sehat (Subroto, 2014).

Organisasi harus mampu mengadakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan dan pengembangan yang mampu meningkatkan keterampilan dari masing-masing pegawai. Karena jika organisasi tersebut mampu menyediakan berbagai program-program tersebut, para pegawai akan merasa bahwa kehadiran dan kontribusinya selama bekerja di organisasi tersebut dihargai serta memberikan keyakinan bahwa organisasi peduli terhadap karier para pegawainya. Begitu juga sebaliknya jika organisasi kurang peduli dengan para pegawainya, maka organisasi tersebut akan kehilangan keyakinan dari para pegawainya bahkan bisa saja para pegawai mengundurkan diri dari organisasi dan mencari tempat kerja baru yang memiliki kepekaan terhadap karier para pegawainya. Oleh sebab itulah, penting bagi organisasi untuk peka dengan karier para pegawainya.

1. **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai**

Individu adalah karakter yang melekat pada setiap individu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, keahlian, pengalaman dan pendidikan (Adamy, 2016, p. 17). Karakteristik pekerjaan merupakan kegiatan perancangan pekerjaan yang bisa dilakukan dengan berfokus pada jumlah pekerjaan, jumlah anggota dan jumlah kelompok yang akan menjalankan tugas-tugas tersebut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, p. 190). Karakteristik organisasi adalah sebuah perkumpulan yang terbentuk dari beberapa orang dimana dalam kegiatannya terdapat upaya dalam membagi tugas kepada para anggotanya sesuai dimensinya yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, sentralisasi dan desentralisasi serta formalisasi (Robbins, 2016, p. 331).

Jika antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dikelola serta diarahkan dengan baik akan berpengaruh pada kemajuan dan peningkatan karier seseorang. Sebab setiap organisasi atau instansi pasti menginginkan pegawai yang memiliki kemampuan dan wawasan yang luas serta pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya. Pemahaman tersebut berhubungan dengan bagaimana cara dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan serta usaha dalam mencapai hasil akhir yang memuaskan. Serta bagaimana cara agar organisasi juga merasa diuntungkan dengan kehadirannya sebagai upaya dalam menarik pusat perhatian dari pihak atasan serta dalam mendapatkan kesempatan jenjang karier yang diinginkan oleh instansi tersebut.

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka bentuk kerangka pemikiran konseptualnya yaitu :

**Karakteristik Individu ( X1 )**

**H1**

**Karakteristik Pekerjaan ( X2 )**

**H3**

**H2**

**Pengembangan**

**Karier**

**( Y )**

**Karakteristik Organisasi ( X3 )**

**H4**

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh secara parsial.

: Pengaruh secara simultan

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah hasil proses teoritis secara rasional yang dilakukan dari tinjauan pustaka serta dikaji dari suatu konsep yang memiliki kebenaran sehingga hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan (Djaali, 2020, p. 13). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan yaitu :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H1 | : | Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| H2 | : | Terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| H3 | : | Terdapat Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| H4 | : | Terdapat Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian yang dipilih adalah penelitian kuantitatif, yang merupakan sebuah penelitian yang berdasar hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan bersumber pada data *empiris* dengan melalui kegiatan pengukuran penelitian (Djaali, 2020, p. 3). Dimana kegiatan penelitian tersebut untuk menguji hipotesis pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat DPUPR Kota Tegal baik secara parsial maupun simultan.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Yaitu suatu bagian dari penggolongan dimana masing-masing karakteristiknya tersendiri, dan digunakan untuk penelitian dengan tujuan untuk dianalisis dan selanjutnya dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2017, p. 61). Dalam penelitian ini populasi berasal keseluruhan pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal dengan jumlah 41 orang.

1. Sampel

Teknik yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* yaitu sampling jenuh, yang merupakan suatu teknik dalam pengambilan sampel, dimana semua bagian dari populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017, p. 67). Sampel yang digunakan sebanyak 41 pegawai yang merupakan jumlah dari keseluruhan pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.

**Tabel 5**

**Data Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Posisi** | **Jumlah** |
| 1. | Sekretaris | 1 |
| 2. | Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan | 1 |
| 3. | Kasubbag Umum dan Kepegawaian | 1 |
| 4. | Pengadministrasi Umum | 10 |
| 5. | Operator Alat Berat | 11 |
| 6. | Pengadministrasi Persuratan | 3 |
| 7. | Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan | 1 |
| 8. | Pengelola Kepegawaian | 1 |
| 9. | Bendahara Pengeluaran | 1 |
| 10. | Pengelola Barang Milik Daerah | 1 |
| 11. | Pengadministrasi Keuangan | 1 |
| 12. | Bendahara Pemasukan | 1 |
| 13. | Analisis Organisasi | 1 |
| 14. | Petugas Keamanan | 4 |
| 15 | Pengemudi | 1 |
| 16. | Penjaga Malam | 2 |
|  | **Jumlah** | 41 |

1. **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**
2. **Definisi Konseptual**
3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan sebuah keputusan yang diambil sekarang tentang segala hal yang berkaitan dengan kariernya di masa depan sekaligus ketetapan sasaran, dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mewujudkannya (Siagian S. P., 2010, p. 215).

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter dari setiap individu yang berbeda dari individu yang lain, dimana dengan pernyataan tersebut organisasi dapat melakukan proses perekrutan, pengembangan karier serta peningkatan kinerja sesuai dengan karakternya masing-masing (Adamy, 2016, p. 17)

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah hasil dari kinerja dan penentuan hasil yang didapat para pegawai sebagai pihak yang menjalankan peran tersebut dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi (Indrasari, 2017, p. 28).

1. Karakteristik Organisasi

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dibangun dengan beberapa unsur yaitu adanya anggota organisasi, jalinan kerja sama dan adanya tujuan bersama yang harus dicapai (Jaelani, 2021, p. 10)

1. **Definisi Operasional Variabel**

Merupakan definisi dari apa pun dimana sebelumnya telah diputuskan terlebih dahulu dan bertujuan untuk dianalisis, mendapatkan kebenaran dan selanjutnya dilakukan penarikan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017, p. 2). Penelitian ini tersusun atas 3 variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah pengembangan karier pegawai.

**Tabel 6**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No.**  **Item** | **Skala** | **Sumber** |
| **Pengembangan Karier (Y)** | Berkarier dengan Perlakuan Adil | 1. Keputusan peluang karier diberikan sesuai dengan realita pegawai | 1 | Likert dengan skala 1-5  SS =5  S =4  N =3  TS =2  STS=1 | (Siagian S. P., 2010, p. 207) |
| 1. Peluang karier diberikan secara logis dan masuk akal. | 2 |
| 1. Peluang karier yang ada bisa dirasakan oleh semua pegawai | 3 |
| Sikap Peduli dari Atasan | 1. Atasan memberikan perhatian kepada para pegawainya. | 4 |
| 1. Atasan memberikan umpan balik terhadap para pegawainya. | 5 |
| Pengaksesan informasi tentang Promosi | 1. Mengutamakan prinsip keadilan bagi para pegawainya. | 6 |
| 1. Mengutamakan prinsip kesamaan bagi para pegawainya. | 7 |
| Minat terhadap promosi | 1. Memiliki ketertarikan terhadap jenjang karier yang ada. | 8 |
| 1. Merasakan kesesuaian keterampilan dengan sasaran karier yang ada. | 9 |
| Tingkat Kepuasan | 1. Moral kerja para pegawai | 10 |
| 1. Tingkat pergantian pegawai | 11 |
| **Karakteristik Individu** | Kemampuan *(Ability)* | 1. Tingkat pengetahuan yang dimiliki | 1 | Likert dengan skala 1-5  SS =5  S =4  N =3  TS =2  STS=1 | (Adamy, 2016, p. 24) |
| 1. Tingkat keterampilan yang dimiliki | 2 |
| Nilai *(Value)* | 1. Hasil yang didapat memuaskan | 3 |
| 1. Hubungan dengan orang lain. | 4 |
| Sikap *(Atittude)* | 1. Tingkat kedisiplinan para pegawai | 5 |
| 1. Perasaan terhadap kelompok kerjanya | 6 |
| 1. Perasaan terhadap pekerjaannya. | 7 |
| 1. Perasaan terhadap lingkungan kerjanya. | 8 |
| Minat *(Interest)* | 1. Perasaan terhadap ide-ide yang dikeluarkan. | 9 |
| 1. Memiliki ketertarikan dengan peluang karier. | 10 |
| 1. Mampu memberikan beberapa ide-idenya | 11 |
| **Karakteristik Pekerjaan (X2)** | Ragam Keterampilan | 1. Tingkat pendidikan yang mendukung. | 1 | Likert dengan skala 1-5  SS =5  S =4  N =3  TS =2  STS=1 | (Indrasari, 2017, p. 35) |
| 1. Tingkat variasi keterampilan yang dibutuhkan. | 2 |
| Identitas Tugas *(Task Identity)* | 1. Tingkat kesanggupan dalam bekerja | 3 |
| 1. Keterlibatannya dalam penyelesaian tugas. | 4 |
| Signifikansi Tugas *(Task Significancy)* | 1. Pengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. | 5 |
|  | 1. Pengaruh terhadap kinerjanya masing-masing. | 6 |
| Otonomi  Umpan Balik | 1. Kebebasan memilih prosedur penyelesaian tugas. | 7 |
| 1. Kebebasan memilih teknik untuk proses pengerjaan tugas. | 8 |
| 1. Atasan memberikan memberikan tanggapan terhadap tugas para pegawai. | 9 |
| 1. Rekan kerja memberikan tanggapan terhadap pekerjaannya. | 10 |
| **Karakteristik Organisasi (X3)** | Spesialisasi Kerja | 1. Pengaturan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. | 1 | Likert dengan skala 1-5  SS =5  S =4  N =3  TS =2  STS=1 | (Robbins, 2016, p. 331) |
| 1. Pembagian tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. | 2 |
| Departementalisasi | 1. Menjalankan fungsinya dalam organisasi. | 3 |
| 1. Setiap tugas dapat dipahami dengan jelas. | 4 |
| 1. Jumlah tenaga kerja dalam setiap posisi. | 5 |
| Rantai Komando | 1. Tanggung jawab yang dimiliki di sebuah organisasi. | 6 |
| 1. Fungsi yang ada pada sebuah organisasi. | 7 |
| Rentang Kendali | 1. Mampu memahami arahan yang diberikan. | 8 |
| 1. Mampu memahami petunjuk yang diberikan oleh organisasi. | 9 |
| Sentralisasi dan Desentralisasi | 1. Keputusan diambil mampu memberikan manfaat bagi para pegawai | 10 |
| 1. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan | 11 |
| Formalisasi | 1. Mampu menyesuaikan peraturan yang berlaku dalam bekerja. | 12 |
| 1. Mampu mengikuti prosedur kerja yang berlaku | 13 |

1. **Metode Pengumpulan Data**
2. Wawancara

Adalah kegiatan yang dilakukan dalam merumuskan pertanyaan dan jawaban dan saling bertatap muka dengan beberapa narasumber (Djaali, 2020:50). Teknik wawancara terdapat 2 jenis yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yaitu teknik wawancara yang bebas, tidak menggunakan pedoman hanya mengambil garis besarnya saja untuk dipertanyakan atau sebagai pedoman dalam wawancara.

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan kegiatan mengumpulkan data yang dihasilkan dari kuesioner untuk para responden yang akan menjawabnya dan nantinya kuesioner tersebut akan diambil kembali oleh peneliti setelah diisi. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan pernyataan tersebut kepada para pegawai sekretariat sebanyak 41 pegawai sebagai sampel. Skala dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu jenis pengukuran untuk menilai bagaimana respon dan pendapat dari para responden terhadap beberapa fenomena sosial (Ghozali, 2018, p. 4)

**Tabel 7**

**Skala Pengukuran Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kode** | **Kriteria Jawaban** | **Skor** |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber**:** (Ghozali, 2018, p. 4)

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**
2. Uji Validitas

Yaitu pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat ketepatan yang berkaitan dengan fungsi pengukurannya. Instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika instrumen tersebut bisa menjalankan fungsi ukurnya yang sesuai tujuan pengukuran. Dimana hasil yang didapat akan memberikan informasi terkait dengan keadaan sesungguhnya (Djaali, 2020, p. 71). Rumus dari uji validitas yaitu :

***rxy = n (∑xy) – (∑x) (∑y)***

***[n (∑x2) – (∑x)2] [n (∑y2) – (∑y)2]***

Keterangan :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***rxy*** | **=** | Koefisien korelasi antara variabel x dan y. |
| ***N*** | **=** | Jumlah sampel. |
| ***∑xy*** | **=** | Jumlah perkalian antar variabel x dan y. |
| ***∑x2*** | **=** | Jumlah dari kuadrat nilai x. |
| ***∑y2*** | **=** | Jumlah dari kuadrat nilai y. |
| ***(∑x)2*** | **=** | Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan. |
| ***(∑y)2*** | **=** | Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan. |

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan skor setiap pertanyaan dengan skor total. Kemudian dibandingkan dengan nilai rhitung dengan rtabel atau dengan nilai signifikansi 5%. Jika nilai rhitung > rtabel atau nilai signifikansi <5% maka dinyatakan valid, namun apabila nilai rhitung < rtabel atau nilai signifikansi >5% maka dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Yaitu instrumen penelitian yang dipakai untuk mengetahui kemampuan dari alat ukur dalam mendapatkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban yang diperoleh dari responden mengenai sebuah pertanyaan yang diberikan tetap stabil. Hasil keputusan tersebut dapat diambil jika variabel menghasilkan angka *Cronbach’s Alpha* > 0,60 (Djaali, 2020, p. 77). Rumusnya yaitu :

***∑σb2***

***σt2***

***1-***

***k***

***k - 1***

***r =***

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Jumlah pertanyaan.

∑σ*b2* = Jumlah varians butir.

*σ*t2 = Varians total.

1. **Metode Analisis Data**
2. **Analisis Deskriptif**

Yaitu metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran terkait dengan kondisi secara rinci yang dilakukan dengan mendeskripsikannya sesuai degan fakta yang terjadi. Tujuan dari analisis tersebut dimaksudkan untuk membuat kesimpulan yang bersifat general atau yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2017, p. 147)

1. **Transformasi Data**

Metode *Succesive Interval (*MSI) adalah sebuah teknik untuk mengubah data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval yang kemudian akan dianalisis. Langkah-langkah dalam menggunakan metode tersebut adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2018, p. 143) :

1. Membuat frekuensi dari setiap jawaban dan masing-masing kategori.
2. Membuat proporsi yaitu dengan membagi frekuensi dari setiap jawaban dengan keseluruhan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai *Z* untuk setiap jawaban sesuai dengan nilai frekuensi kumulatif yang didapat berdasarkan pada :
5. Mengasumsikan jika kumulatif *(PK)* tersebar sesuai dengan sebaran normal baku *(Z)*.
6. Jika nilai *PK > 0,5* maka nilai yang digunakan yaitu :

*PK = 1-PKn (n=1,2,…5)*

1. Menghitung densitas nilai *Z*, dengan tabel ordinal kurva normal.
2. Nilai skala (*Scale Value)* Rumusnya :

***SV* = *(Density at Lower Limit) – (Density at Upper Limit)***

***(Area Below Upper Limit) – (Area Below Lower Limit)***

Keterangan :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Density at Lower Limit* | *=* | Kepadatan batas bawah. |
| *Density at Upper Limit* | *=* | Kepadatan batas atas. |
| *Area Below Upper Limit* | *=* | Daerah di bawah batas atas. |
| *Area Below Lower Limit* | *=* | Daerah di bawah batas bawah. |

1. Mentransformasikan *Scale Value* menjadi skala interval dengan rumus:

***Y = SVi + SVmin***

Mengubah nilai *Scale Value* yang terkecil menjadi 1 (satu) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil dan diperolehlah *Transformed Scale Value* (TSV).

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Yaitu untuk memastikan sebuah model dari regresi dan variabel residual apakah terdapat nilai distribusi normal dengan melihat grafik dari histogram kemudian dilakukan perbandingan data observasi dengan yang mendekati distribusi normal. Namun apabila jumlah sampel relatif kecil menggunakan histogram terdapat sedikit kekeliruan, maka dapat melihat normal *probability* *plot* yang akan membandingkan antara distribusi kumulatif dengan distribusi normal (Ghozali, 2018, p. 161). Kriteria dalam pengujian ini yaitu:

1. Apabila data dari distribusi normal menyebar di sekitar garis diagonal kemudian menyesuaikan arah dari garis tersebut maka data dari regresi tersebut sesuai dengan kriteria pengujian.
2. Apabila data dari distribusi normal menjauh dari garis diagonal kemudian tidak mengikuti arah dari garis tersebut, berarti dari regresi tersebut tidak sesuai dengan kriteria pengujian.
3. Uji Multikolonieritas

Yaitu uji yang digunakan dalam mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen di sebuah model regresi. Dimana model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antara variabel independen, namun apabila terdapat hubungan dapat diartikan bahwa variabel tersebut nol. Terdapat beberapa pedoman untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas yaitu (Ghozali, 2018, p. 107) :

1. Nilai R2 yang diperoleh dari model regresi empiris sangat tinggi, namun kebanyakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Dalam analisis matriks korelasi variabel independen, apabila korelasi cukup tinggi antar variabel maka terdapat multikolonieritas (> 0,90).
3. Nilai *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation factor (VIF).* Nilai *cut off* yang paling sering digunakan adalah nilai *tolerance*  >0,10 atau <10.
4. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu jenis pengujian yang dipakai dalam melihat ada atau tidak adanya ketidaksamaan varians dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2018, p. 137). Regresi yang tepat adalah jika terjadi homoskedastisitas. Teknik heteroskedastisitas dapat dilihat dari antara grafik plot nilai prediksi variabel dependen atau sumbu Y *(SRESID)* dan residualnya atau sumbu X *(ZPRED).* Dasar analisis uji tersebut yaitu (Ghozali, 2018, p. 138) :

1. Jika terdapat titik-titik atau pola-pola tertentu yang membentuk secara sistematis (bergelombang, melebar kemudian menyempit) hal tersebut berarti terjadi heteroskedastisitas .
2. Jika tidak terdapat pola-pola terbentuk dengan jelas, tersebar di atas dan di bawah 0 di sumbu Y hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Yaitu teknik yang digunakan bertujuan dalam mengetahui keterikatan dari variabel terikat dengan beberapa variabel bebas dengan memprediksi nilai rata-rata dari populasi berdasar pada diketahuinya nilai variabel independen (Sugiyono, 2017, p. 276).

Rumusnya :

***Ŷ= α+ β1X1 + β2X2 + β3X3 + e***

Keterangan :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Ŷ*** | = | Variabel dependen pengembangan karier pegawai |
| **Α** | = | Konstanta |
| ***Β*** | = | Koefisien regresi yang menunjukkan kenaikan dan penyusutan dari Y berlandas pada variabel X |
| ***X1*** | = | Variabel independen yaitu karakteristik individu |
| ***X2*** | = | Variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan |
| ***X3*** | = | Variabel independen yaitu karakteristik organisasi |
| ***E*** | = | *Error* |

1. **Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Pengujian tersebut bertujuan menguji signifikansi atau seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Ghozali, 2018, p. 98). Dimana dalam penelitian ini variabel X yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi apakah benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel Y yaitu pengembangan karier pegawai. Langkah-langkahnya yaitu :

1. Penentuan formulasi hipotesis

|  |  |
| --- | --- |
| **H0 : β1 = 0**, | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| **H1 : β1 ≠ 0**, | Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| **H0 : β2 = 0**, | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| **H1 : β2 ≠ 0**, | Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| **H0 : β3 = 0**, | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| **H1 : β3 ≠ 0**, | Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |

1. Taraf signifikan

Menggunakan tingkat signifikansi **95% ( α = 0,05 )**

1. Kriteria pengujian hipotesis :

H0 ditolak

H0 ditolak

H0 diterima

ttabel thitung ttabel

**Gambar 2**

**Uji t (Parsial)**

Jika -ttabel < thitung < ttabel sehingga H0 diterima

Jika thitung < -ttabel atau thitung > ttabel sehingga H0 ditolak

1. Menghitung nilai thitung

Dalam estimasi garis regresi populasi, perlu dipahami adanya distribusi sampling *b* yang dianggap berdistribusi normal dengan mean dan deviasi standar yang dikenal juga dengan istilah *standard error of the regression coefficient.* Rumusnya :

*Sb =* *Sy.x*

( ∑X2) – (∑X)2

*n*

Kesalahan standar estimasi *(standar error of estimate)* ditandai dengan simbol *Sy.x*, dimana dapat dihitung rumus :

*Sy.x = ∑Y2 – a (∑Y) – b (∑XY)*

*n-2*

Kemudian untuk menghitung nilai *t* rumusnya yaitu :

*thitung = b*

*Sb*

*b* = Nilai Parameter *Sb* = Standar *error* dari b

1. Kesimpulan : HO diterima atau ditolak
2. **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui semua variabel X yang digunakan dalam model terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Ghozali, 2018, p. 98). Hasilnya dapat diketahui melalui tabel analisis varian ANNOVA. Berikut langkah-langkahnya yaitu :

1. Uji hipotesis :

|  |  |
| --- | --- |
| **H0:β1,β2, β3=0** | Tidak terdapat pengaruh secara signifikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |
| **H1:β1, β2, β3≠0** | Terdapat pengaruh secara signifikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan karier pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. |

1. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 95% atau *a* = 5% (*a* = 0,05).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis :

H0 ditolak

H0 diterima

Ftabel Fhitung

**Gambar 3**

**Uji F (Simultan)**

1. Jika nilai dari Fhitung < Ftabel artinya H0 diterima
2. Jika nilai dari Fhitung > Ftabel artinya H0 ditolak.
3. Penguji Signifikansi

Untuk pengujian koefisien korelasi berganda rumusnya yaitu:

**Fhitung = *JKreg* / *k***

***JKres / (n – k – 1)***

Dimana : ***JKreg = α1∑x1y + α2∑x2y***

***JKres = ∑(y – y1)2***

Keterangan : *JKreg*: Jumlah dari Kuadrat Regresi

*JKres* : Jumlah dari Kuadrat Residu

*k* : Jumlah pada variabel bebas

*n* : Jumlah dari sampel

1. Kesimpulan : H0 diterima atau ditolak.
2. **Analisis Koefisien Determinasi (R *Square*)**

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengukur bagaimana model tersebut mampu menerangkan variasi dari variabel Y. Nilai dari koefisien determinasi berkisar 0 hingga 1. Koefisien determinasi dengan nilai 1 artinya terdapat kesamaan yang lengkap, tetapi jika bernilai 0 artinya tidak ada hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, 2018, p. 97). Rumusnya yaitu :

*KD = r2 x 100%*

*KD* : Koefisien Determinasi

*r* : Koefisien Korelasi.