**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Uji Instrumen**
3. Uji Validitas

Jumlah responden untuk uji validitas berjumlah 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara rhitung dengan rtabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2. Dimana kriteria dalam uji validitas yaitu :

1. Jika **rhitung > rtabel** maka instrumen penelitian dikatakan valid.
2. Jika **rhitung < rtabel** maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

**Tabel 8**

**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,524 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0,495 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,578 | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,599 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,551 | 0,361 | Valid |
| 6. | 0,544 | 0,361 | Valid |
| 7. | 0,527 | 0,361 | Valid |
| 8. | 0,531 | 0,361 | Valid |
| 9. | 0,536 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,569 | 0,361 | Valid |
| 11. | 0,714 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel pengembangan karier dikatakan valid. Karena semua nilai dari rhitung > rtabel yaitu 0,361. Nilai rhitung dengan tingkat validitas tertinggi ada pada item nomor 11 yaitu 0,714, sedangkan yang terendah pada item nomor 2 yaitu 0,495. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 10 item kuesioner pengembangan karier (Y) layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 9**

**Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,524 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0.632 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,510, | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,604 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,557 | 0,361 | Valid |
| 6. | 0,531 | 0,361 | Valid |
| 7. | 0,528 | 0,361 | Valid |
| 8. | 0,514 | 0,361 | Valid |
| 9. | 0,572 | 0,361 | Valid |
| 10. | 0,617 | 0,361 | Valid |
| 11. | 0,539 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan dari 11 item pernyataan variabel karakteristik individu dinyatakan valid. Karena sesuai dengan perbandingan rhitung > rtabel yaitu 0,361. Item pernyataan dengan tingkat validitas tertinggi ada pada item nomor 2 yaitu 0,632 sedangkan item pernyataan dengan tingkat validitas terendah terdata pada item nomor 3. Sehingga kesimpulannya adalah semua item pernyataan karakteristik individu (X1) dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 10**

**Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,577 | 0.361 | Valid |
| 2. | 0,578 | 0.361 | Valid |
| 3. | 0,608 | 0.361 | Valid |
| 4. | 0,642 | 0.361 | Valid |
| 5. | 0,655 | 0.361 | Valid |
| 6. | 0,668 | 0.361 | Valid |
| 7. | 0,656 | 0.361 | Valid |
| 8. | 0,586 | 0.361 | Valid |
| 9. | 0,637 | 0.361 | Valid |
| 10. | 0,525 | 0.361 | Valid |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dikatakan valid dan sesuai dengan perbandingan rhitung > rtabel. Dimana item pernyataan dengan tingkat validitas tertinggi terdapat pada item nomor 6, sedangkan yang terendah terdapat pada item nomor 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dari karakteristik pekerjaan (X3) bisa digunakan untuk pengujian penelitian.

**Tabel 11**

**Hasil Uji Validitas Karakteristik Organisasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,607 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0,556 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,768 | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,840 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,763 | 0,361 | Valid |
| 6. | 0,768 | 0,361 | Valid |
| 7. | 0,702 | 0,361 | Valid |
| 8. | 0,758 | 0,361 | Valid |
| 9. | 0,741 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,748 | 0,361 | Valid |
| 11. | 0,705 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,717 | 0,361 | Valid |
| 13. | 0,733 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel karakteristik organisasi dikatakan valid dan sesuai dengan perbandingan antara nilai rhitung > rtabel. Item pernyataan dengan nilai validitas tertinggi terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu 0,840, sedangkan yang terendah ada pada pernyataan ke 2 yaitu 0,556. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 13 item pernyataan karakteristik organisasi (X3) bisa digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian instrumen yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil dari instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya. Dimana instrumen pernyataan dari penelitian tersebut diujikan kepada 30 responden dan dari hasil yang didapatkan jika dikatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan dari *Cronbach’s Alpha* >0,60 (Djaali, 2020, p. 77). Hasil dari uji reliabilitas disajikan sebagai berikut :

**Tabel 12**

**Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .782 | 11 |

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach’s Alpha* yaitu 0,782.Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pengembangan karier (Y) bisa digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 13**

**Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .773 | 11 |

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach’s Alpha* yaitu 0,773.Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan karakteristik individu (X1) bisa digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 14**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .809 | 10 |

**Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan**

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach’s Alpha* yaitu 0,809. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan karakteristik pekerjaan (X2) bisa digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 15**

**Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Organisasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .921 | 13 |

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach’s Alpha* yaitu 0,921.Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan karakteristik organisasi (X3) bisa digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

1. **Analisis Data**
2. **Transformasi Data**

Metode *Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi data dengan skala interval, dimana dalam prosesnya dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel.* Proses tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi prosedur-prosedur dalam penelitian. Dimana data diperoleh dari jawaban kuesioner yang dinyatakan telah disebarkan kepada 41 responden dengan skor 1-5 yang dinyatakan dalam frekuensi :

1. Skor 1 STS (Sangat Tidak Setuju).
2. Skor 2 TS (Tidak Setuju).
3. Skor 3 N (Netral).
4. Skor 4 S (Setuju).
5. Skor 5 SS (Sangat Setuju).

Hasil dari data yang telah diubah menjadi data berskala interval dapat dilihat pada bagian lampiran (Lampiran 11).

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

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki sebaran distribusi normal atau tidak. Dimana, dalam perhitungan uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS versi 22. Sedangkan untuk kriteria pengujian dilakukan dengan melihat jika nilai signifikansinya > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, namun nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian data tersebut yaitu:

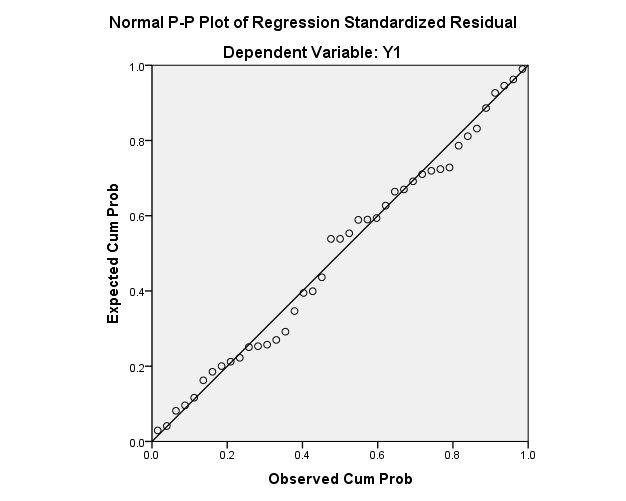
**Tabel 16**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 41 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.84790724 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| Positive | .082 |
| Negative | -.077 |
| Test Statistic | | .082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas adalah 0,200 > 0,05. Artinya data tersebut berdistribusi normal sesuai dengan kriteria pengujian dan bisa dilanjutkan ke pengujian regresi. Sedangkan untuk grafik normal *Probability Plot,* data dari distribusi normal menyebar di sekitar garis diagonal dan menyesuaikan arah dari dari garis tersebut. Oleh karena itu dapat dikatakan, data dari regresi tersebut sesuai dengan kriteria pengujian pada uji normalitas.Untuk grafik normal *Probability Plot* dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

**Gambar 4**

**Hasil Uji Normalitas**

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dari model regresi tersebut terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mengetahui atau tidak korelasi tersebut, dapat dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tidak terjadi multikolonieritas jika nilai dari VIF dari uji asumsi klasik berada di antara 1-10. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 17**

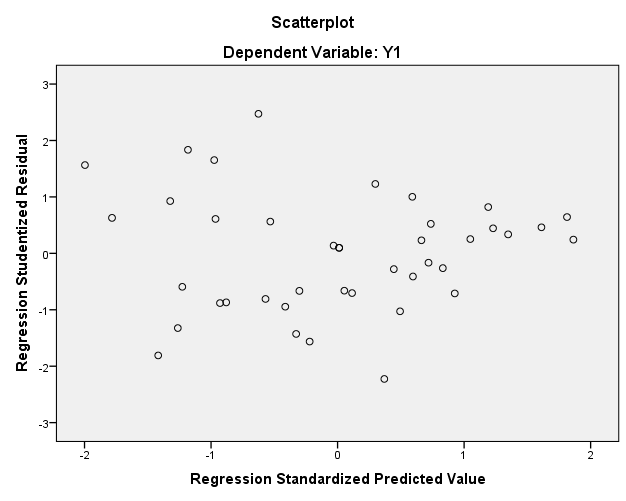
**Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.137 | 1.409 |  | 7.197 | .000 |  |  |
| X1 | .266 | .047 | .405 | 5.662 | .000 | .555 | 1.800 |
| X2 | .377 | .063 | .510 | 5.943 | .000 | .386 | 2.594 |
| X3 | .070 | .033 | .157 | 2.153 | .038 | .533 | 1.876 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua dari variabel independen yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi memiliki nilai *Tolerance >*0,10 dan nilai VIF<10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam model regresi tersebut terbebas dari asumsi multikolonieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018, p. 137). Dimana model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi terikat ZPRED dengan residunya yaitu SRESID. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

**Gambar 5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut menyebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengembangan karier pegawai berdasar pada variabel independen yang digunakan yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 terhadap 3 variabel independen yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Berikut hasil pengolahan disajikan sebagai berikut yaitu :

**Tabel 18**

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.137 | 1.409 |  | 7.197 | .000 |  |  |
| X1 | .266 | .047 | .405 | 5.662 | .000 | .555 | 1.800 |
| X2 | .377 | .063 | .510 | 5.943 | .000 | .386 | 2.594 |
| X3 | .070 | .033 | .157 | 2.153 | .038 | .533 | 1.876 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa persamaan regresi linear bergandanya adalah **Ŷ = 10,137 + 0,266X1 + 0,377X2 + 0,070X3 + *e*,** sehingga kesimpulannya adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 10,137 artinya jika terdapat penambahan dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi maka akan memberikan peningkatan pula pada pengembangan karier sebesar 10,137.
2. Nilai koefisien regresi karakteristik individu bernilai positif sebesar 0,266, artinya jika karakteristik individu mengalami peningkatan lebih baik maka pengembangan karier akan meningkat juga, sementara karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan bernilai positif sebesar 0,377 artinya jika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan maka pengembangan karier juga akan meningkat, sementara karakteristik individu dan karakteristik organisasi dianggap konstan.
4. Koefisien regresi karakteristik organisasi bernilai positif sebesar 0,070 artinya jika karakteristik organisasi mengalami peningkatan maka pengembangan karier juga akan meningkat, sedangkan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dianggap konstan.
5. Koefisien regresi berganda sebesar 0,743 bertanda positif artinya jika karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi mengalami peningkatan secara bersama-sama maka pengembangan karier akan mengalami peningkatan juga.
6. **Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Kriteria dari uji signifikansi parsial (Uji t) yaitu (Ghozali, 2018, p. 99):

1. Jika -ttabel < thitung < ttabel sehingga H0 diterima..
2. Jika thitung < -ttabel atau thitung > ttabel sehingga H0 ditolak.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana tingkat kesalahan dalam pengujian yang digunakan adalah 5% (0,05) dan *Level of Significance* 95%. Berikut hasil dari uji t yaitu :

**Tabel 19**

**Hasil Signifikansi Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.137 | 1.409 |  | 7.197 | .000 |  |  |
| X1 | .266 | .047 | .405 | 5.662 | .000 | .555 | 1.800 |
| X2 | .377 | .063 | .510 | 5.943 | .000 | .386 | 2.594 |
| X3 | .070 | .033 | .157 | 2.153 | .038 | .533 | 1.876 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. **Pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y).**

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *p (*dengan tingkat signifikansi 0,05) sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier pegawai (Y).

1. **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y).**

Pada tabel di atas, nilai *p (*dengan tingkat signifikansi 0,05) sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pekerjaan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

1. **Pengaruh Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)**

Dari tabel di atas, nilai *p (*dengan tingkat signifikansi 0,05) sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan variabel karakteristik (X3) organisasi berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karier (Y).

1. **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dimana kriteria pengujiannya yaitu (Ghozali, 2018, p. 98) :

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

Berikut hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 22 yaitu :

**Tabel 20**

**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 248.455 | 3 | 82.818 | 104.948 | .000b |
| Residual | 29.198 | 37 | .789 |  |  |
| Total | 277.653 | 40 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai *p* (dengan tingkat signifikansi 0,05) sebesar 0,000. Maka kesimpulannya bahwa karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan karakteristik organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

1. **Analisis Koefisien Determinasi (R *Square)***

Koefisien determinasi (*R* *Squre)* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah model menjelaskan atau menerangkan variasi dari variabel dependen (Y). Berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 yaitu :

**Tabel 21**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R *Square*)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .946a | .895 | .886 | .88833 | 1.750 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y1 | | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.22, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,886 atau 88,6%. Berarti keragaman total yang dijelaskan model pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karier adalah 88,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak bisa dijelaskan.

1. **Deskripsi Objek Penelitian**
2. **Profil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal (DPUPR)**

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal merupakan salah satu instansi pemerintah daerah kabupaten/kota yang bertugas sebagai pihak yang melaksanakan segala urusan pemerintahan khususnya di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal dipimpin oleh Kepala Dinas. Sedangkan dalam menjalankan fungsinya dibantu oleh seorang Sekretaris Dinas dan 5 (Lima) orang Kepala Bidang. Dalam menjalankan tugas dan fungsi Kesekretariatannya, Sekretaris Dinas dibantu oleh 2 (dua) Kepala Sub Bagian yang akan dibantu juga oleh Kepala Seksi yang berjumlah 2 (dua) sampai 3 (tiga) orang.

Sesuai dengan yang telah diatur dalam Peraturan Wali Kota Tegal No.42 Tahun 2019 Bab IV Pasal 6 dijelaskan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal memiliki tugas dalam membantu Wali Kota dalam melaksanakan segala urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah serta tugas pembantuan di bidang pertanahan. Selain itu terdapat beberapa fungsi dinas tersebut diantaranya :

1. Merumuskan kebijakan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang dan pertanahan.
2. Pelaksanaan dari kebijakan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang serta pertanahan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang serta pertanahan.
4. Pelaksanaan kesekretariatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta bidang pertanahan.
5. Pengendalian penyelenggaraan dari tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas.
6. Pelaksana dari fungsi lain yang diberikan oleh wali kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal dalam bidang Sekretariat memiliki tugasnya sendiri diantaranya :

1. Menyusun rencana kegiatan dan sebagai pelaksanaan sebuah kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Melakukan kegiatan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan di bidang program keuangan, umum dan kepegawaiannya meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan, pengelolaan barang milik daerah, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan dokumen, keorganisasian, ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.

Selain itu terdapat pula beberapa fungsi-fungsinya yaitu :

1. Mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
2. Mengkoordinasikan dan penyusunan rencana dari program kerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
3. Pembinaan dan Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, rumah tangga, kerja sama, hubungan dengan masyarakat, kearsipan, dan dokumentasi di lingkungan dinas.
4. Mengkoordinasikan, pembinaan dan penataan organisasi dan tatalaksana di lingkungan dinas.
5. Mengkoordinasikan dan penyusunan dalam peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan advokasi hukum.
6. Pengoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi dan dokumentasi.
7. Penyelenggaraan dalam pengelolaan kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang serta jasa.
8. Pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan yang sesuai disesuaikan dengan lingkung tugasnya.
9. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri 2 Sub Bagian yang dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yaitu:

1. Sub Bagian Program dan Keuangan, tugasnya yaitu :
2. Menyiapkan bahan perumusan.
3. Mengkoordinasikan, melaksanakan, memantau mengevaluasi dan membuat pelaporan di bidang program dan keuangan yang meliputi perencanaan, program kerja serta pengelolaan keuangan di DPUPR Kota Tegal.
4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, tugasnya yaitu :
5. Membantu dalam menyiapkan bahan perumusan.
6. Melakukan kegiatan pengoordinasian, pelaksanaan, mengawasi, mengevaluasi dan membuat pelaporan di bidang umum dan kepegawaian yang meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, pengelolaan barang milik daerah, rumah tangga, kerja sama, kearsipan, dokumentasi, keorganisasian, ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, pelayanan administrasi di lingkungan dinas.
7. **Deskripsi Responden**
8. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 22**

**Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1. | Laki-laki | 31 | 76% |
| 2 | Perempuan | 10 | 24% |
|  | Jumlah | 41 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasar pada hasil jawaban dari 41 responden yang mengisi kuesioner tersebut, diperoleh sebanyak 31 responden laki-laki dan 10 responden perempuan. Dimana dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

1. Deskripsi Responden Menurut Usia

**Tabel 23**

**Deskripsi Responden Menurut Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Usia | Jumlah | Persentase |
| 1. | 20-30 Tahun | 1 | 2% |
| 2. | 31-40 Tahun | 24 | 59% |
| 3. | 41-50 Tahun | 10 | 24% |
| 4. | >50 Tahun | 6 | 15% |
|  | Total | 41 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil jawaban responden yang telah diberikan dengan jumlah 41 responden, diketahui jumlah responden dengan usia 20-30 Tahun berjumlah 1 responden, 31-40 Tahun sebanyak 24 responden, 41-50 Tahun sebanyak 10 responden dan >50 Tahun sebanyak 6 responden. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia para responden adalah 31-40 Tahun.

1. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan

**Tabel 24**

**Deskripsi Responden Menurut Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
| 1 | STPDN | 1 | 2% |
| 2 | S1 | 9 | 22% |
| 3 | D3 | 4 | 10% |
| 4 | SLTA | 22 | 54% |
| 5 | SMK | 1 | 2% |
| 6 | STM | 4 | 10% |
|  | Total | 41 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil jawaban yang telah diberikan para responden, didapatkan 1 responden yang berpendidikan STPDN, 9 responden berpendidikan S1, 4 responden dengan tingkat pendidikan D3, 22 responden berpendidikan SLTA, 1 responden berpendidikan SMK dan 4 responden berpendidikan STM. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkatan pendidikan para responden adalah tingkat SLTA.

1. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel 20**

**Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
| 1. | 1-5 Tahun | 4 | 10% |
| 2. | 6-10Tahun | 11 | 27% |
| 3. | >10 Tahun | 26 | 63% |
|  | Total | 41 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil jawaban yang telah diberikan para responden maka dapat diketahui bahwa 4reponden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah, 11 responden dengan masa kerja 6-10 Tahun dan 26 responden dengan masa kerja >10 tahun. Sehingga mayoritas masa kerja para responden adalah >10 tahun.

1. Deskripsi Responden Menurut Status Pegawai

**Tabel 26**

**Deskripsi Responden Menurut Status Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Status Pegawai | Jumlah | Persentase |
| 1. | ASN | 20 | 49% |
| 2. | Non-ASN | 21 | 51% |
|  | Total | 41 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil jawaban yang diberikan oleh para responden, dapat diketahui bahwa 20 responden berstatus ASN dan 21 responden berstatus Non-ASN.

1. **Pembahasan**
2. **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan didapatkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. Hal ini berarti, jika karakteristik individu mengalami peningkatan yang lebih baik lagi dari sebelumnya maka pengembangan karier para pegawai sekretariat juga akan mengalami peningkatan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah seorang individu memiliki beragam karakternya masing-masing yang terbentuk dari 2 (dua) faktor yaitu faktor genetik dan faktor lingkungan (Robbins & Judge, 2008, p. 127). Dimana kedua faktor tersebut berperan dalam membantu pertumbuhan setiap individu dan sebagai pembeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian yang didapatkan juga sejalan dengan penelitian Anwar et al., (2023) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik individu dapat diukur dengan berbagai macam seperti kepribadiannya, kemampuan, sikapnya dalam bekerja serta nilai yang dimiliki sebagai sebuah keunggulan yang bisa menjadikannya berbeda dengan individu lainnya.

Sedangkan untuk implikasi praktisnya, para pegawai harus bisa meningkatkan kesadaran tentang pentingnya untuk menjaga tingkat kedisiplinan. Karena hal tersebut termasuk dalam sikap kerja yang harus dijaga, untuk bisa memberikan kesan yang baik kepada pihak atasan. Serta peningkatan keterampilan dan membangun jaringan yang baik juga harus dilakukan. Sebagai upaya dalam menambah nilai keunggulan dan faktor yang membedakan dengan pegawai lainnya. Selain itu, aktif dalam mencari info peluang karier dalam dinas tersebut, sebagai upaya dalam mempersiapkan diri dalam memenuhi kualifikasi dan hal-hal yang dibutuhkan untuk sebuah posisi yang ditawarkan dalam peluang karier tersebut.

1. **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan didapatkan bahwa karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. Hal ini berarti, jika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan maka pengembangan karier para pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Implikasi hasil penelitian seusai dengan teori yang menyatakan bahwa pekerjaan adalah ragam dari tugas yang mampu mendatangkan 4 (empat) keadaan psikologis yaitu memaknai pekerjaan, tanggung jawab, mampu mencapai hasil maksimal dan peningkatan dari hasil kerjanya (Indrasari, 2017, p. 28). Pemahaman dari setiap pekerjaan penting karena akan berpengaruh juga pada hasil yang akan didapatkan serta proses pengerjaan. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurbani et al., (2023) dimana hasilnya menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.

Sedangkan implikasi praktisnya, para pegawai harus bisa memahami dan mengerti langkah-langkah apa yang harus dilakukan terkait dengan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawabnya sebagai pegawai. Selain itu, peningkatan kompetensi baik ilmu maupun pengetahuannya juga harus dilakukan seperti melalui pendidikan formal dengan melanjutkan tingkat pendidikannya. Pihak dinas juga arus membantu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya pendidikan terhadap para pegawainya. Dimana hal tersebut sebagai upaya dalam menjalin relasi dengan pihak yang ahli dengan ilmu dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam suatu kualifikasi sebuah peluang karier yang ditawarkan.

1. **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal .**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan diketahui bahwa karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal. Hal tersebut berarti bahwa, jika karakteristik organisasi mengalami peningkatan maka pengembangan karier juga akan mengalami peningkatan.

Implikasi teoritis penelitian yang dilakukan juga sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah wadah yang terdiri dari berbagai pihak yang terbentuk dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perannya masing-masing (Robbins, 2016, p. 331). Dimana peran-peran tersebut termasuk dari pembagian tugas yang telah diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian Kusuma (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karier para pegawai .

Sedangkan untuk implikasi secara praktisnya, pihak dinas harus bisa menjamin ketercukupan pegawai untuk setiap posisi sebagai upaya dalam memperlancar segala kegiatan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Ketercukupan pegawai bisa dilakukan oleh pihak dinas dengan membuka peluang secara luas untuk posisi-posisi terkait. Selain itu, pihak dinas juga harus bisa memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk ikut terlibat dalam segala kegiatan sebagai upaya dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki terhadap perannya dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal tersebut.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karier pegawai. Hal ini berarti jika karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi mengalami peningkatan maka pengembangan karier juga akan mengalami peningkatan.

Implikasi teoritis dalam penelitian tersebut adalah pengembangan karier merupakan sebuah proses yang akan dilewati oleh setiap pegawai seperti keragaman tugas, aktivitas dan jaringan yang berbeda yang ditujukan untuk melihat bagaimana para pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan serta proses yang dilewati agar bisa dimaknai dan sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi antar pegawai (Sinambela, 2016, p. 273). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pontonuwu (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai. Selain itu penelitian menurut Suma Widari (2017) juga menyatakan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.

Sedangkan untuk implikasi praktisnya. Pihak dinas harus bisa bertindak tegas dalam mengatur kedisiplinan para pegawainya, sebagai upaya dalam membantu memperbaiki dan meningkatkan kedisiplinan para pegawainya. Para pegawai juga harus giat dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sebagai bekal dalam menjalakan tugas-tugasnya serta memperlancar penyelesaian tanggung jawabnya, sehingga penumpukan dari tugas tersebut dapat terhindar. Pihak dinas juga harus bisa menjamin ketercukupan jumlah pegawai dalam sebuah posisi, dengan memberikan kesempatan seluas-luanya kepada para pegawainya. Dimana hal tersebut bisa memberikan keuntungan bagi pihak dinas seperti para pegawai yang menganggap bahwa keberadaannya diperhatikan dengan baik. Sehingga keuntungan lainnya yang bisa didapatkan adalah dinas tersebut bisa memperolah pegawai-pegawai yang kompeten dan terampil.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan maka kesimpulannya :

1. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
3. Karakteristik Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal.
4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan Karier Pegawai.
5. **SARAN**

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Instansi
2. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal diharapkan bisa memperhatikan tingkat kedisiplinan dari para pegawainya di bidang sekretariat. Seperti, dengan memberikan teguran dan sanksi yang bisa membantu mengurangi tingkat keterlambatan. Selain itu, dengan tingkat kedisiplinan yang baik mampu membantu para pegawai dalam mendapatkan kesempatan promosi untuk pengembangan kariernya.
3. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal diharapkan bisa membantu para pegawainya dalam memahami tanggung jawabnya dan meningkatkan tingkat pendidikannya sebagai upaya dalam menambah pengetahuannya. Tingkat pendidikan dilakukan juga sebagai upaya untuk mendapatkan kesempatan promosi dalam meningkatkan kariernya. Tingkat pengetahuan yang baik juga akan membantu dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tegal diharapkan untuk memperhatikan organisasinya dalam menjamin tercukupinya pegawai dalam sebuah posisi untuk membantu meningkatkan kelancaran dari setiap tugas yang dikerjakan. Dengan membuka kesempatan sebesar-besarnya untuk bisa mencoba kesempatan dan merasakan beberapa posisi yang ditawarkan. Maka dari itu, dengan tercukupinya tenaga kerja maka setiap tugas juga akan semakin lancar dan baik pengerjaannya.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu harapannya kepada peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lainnya seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan lainnya sesuai dengan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya. Hasil penelitian yang telah didapatkan juga bisa menjadi bahan perbandingan dan penambah referensi untuk penelitian selanjutnya yang masih memiliki keterkaitan baik tema, variabel maupun objek penelitian.