

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PNS PEJABAT STRUKTURAL PADA KANTOR PEMERINTAH PROVINSI NTB

RINI YULIANDARI¹⁾, ASRI OKTIANI^{2)*}, ROLI APRIYANSYAH³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram

asrioktiani84@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir PNS pejabat struktural pada kantor Pemerintah Provinsi NTB. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS pejabat struktural pada kantor Pemerintah Provinsi NTB ?. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada kantor pemerintah daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menduduki jabatan struktural, yaitu sebanyak 1.027 orang. Sampel diambil dengan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 91,12 dibulatkan menjadi 91 orang. Analisis regresi linear berganda Sederhana, uji T dan koefisien korelasi merupakan metode analisis data yang digunakan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima seluruhnya.

Kata kunci: Karakteristik Individu, pengembangan karir, manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

This research aims to see the influence of individual characteristics on the career development of structural civil servant officials at the NTB Provincial Government office. The formulation of the problem in this research is whether individual characteristics influence the career development of structural civil servants at the NTB Provincial Government office ?. This research is quantitative descriptive research. The population of this research is the total number of Civil Servants in the regional government offices of West Nusa Tenggara Province who occupy structural positions, namely 1,027 people. The sample was taken using the Slovin formula, so the sample size was 91.12 rounded up to 91 people. Simple multiple linear regression analysis, T-test, and correlation coefficient are the data analysis methods used. The results of the research that has been conducted show that the individual characteristics variable has a positive influence on career development. So it can be concluded that the proposed research hypothesis is completely accepted.

Keywords: Individual characteristics, career development, human resource management.

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini terkait kebesaran, harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam yang memadai, akan tetapi bila memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin tinggi, tekun dan mau bekerja keras serta setia kepada cita – cita perjuangan bangsanya ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang – kadang bisa membuat negara lain bangga terhadapnya (Siagian, 2003:3). Maka sudah menjadi kewajiban organisasi dan individu masing – masing karyawan untuk melakukan berbagai upaya dalam mewujudkan kondisi tersebut, baik disektor publik maupun swasta melalui pengembangan Sumber Daya Manusia.

Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Menurut Keith Davis dan Werther W.B dalam Mangkunegara (2003: 181) komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Perencanaan karir merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan alur karir untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan

pengembangan karir meliputi perbaikan – perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karirnya. Menurut Simamora (2006: 420), proses pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, sehingga pengembangan karir dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan.

Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya. Menurut Simamora (2006: 412), pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan.

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) dari perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui 2 cara diklat dan nondiklat. Bentuk pengembangan karir melalui cara diklat adalah : menyekolahkan pegawai, memberi pelatihan, memberi pelatihan sambil bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan pengembangan karir melalui cara nondiklat adalah : memberi penghargaan kepada pegawai, mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula, dsb. Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan tetapi juga akan berdampak pada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Beberapa faktor yang sering kali berpengaruh terhadap manajemen karir adalah : hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor – faktor eksternal, politik dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen. Secara teoritis normatif, semua manajemen sama saja di dunia ini, tetapi dalam implementasinya, manajemen di suatu organisasi mungkin amat berlainan dengan manajemen di organisasi lain. Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka dan demokratis. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga akan cenderung minimal. Sebaliknya jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar. Dengan kata lain karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor – faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat tergantung pada faktor – faktor eksternal seperti manajemen.

Pemetaan kebutuhan pegawai adalah satu hal, sedangkan cara – cara memenuhi kebutuhan pegawai tersebut adalah hal lain lagi, antara lain adalah melalui penarikan (rekrutmen) pegawai baru, relokasi pegawai dari unit ke unit lain, menyesuaikan beban kerja dengan pegawai yang ada, mensubkontrakkan pekerjaan ke lembaga lain, menambah beban kerja sampai ambang batas tertentu, dan sebagainya. Perencanaan karir seseorang harus disesuaikan dengan tahapan kematangan pribadinya. Hanya dengan demikian perencanaan karir seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan – kebutuhan pegawai tersebut. Idealnya perencanaan dan pengembangan karir seharusnya dilihat sebagai sebuah sinergi yang melibatkan baik karyawan, maupun pihak organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Dessler (1992: 512) dalam bukunya *Manajemen Personal (Terjemahan)* bahwa karyawan, manajer dan perusahaan semuanya memainkan peran dalam merencanakan, mengarahkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Namun demikian karyawan harus selalu bertanggung jawab penuh terhadap pengembangan karirnya sendiri. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang karyawan, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal (Wahyudi, 2002:161). Selanjutnya karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi . dalam organisasi perlu adanya kejelasan karir agar pegawai dapat lebih mudah merencanakan dan melalui jalur – jalur karirnya. Karakteristik organisasi yang dimaksud adalah : (1) struktur organisasi, yang mempunyai unsur pembagian pekerjaan, departementalisasi, hierarki, koordinasi, (2) Budaya organisasi, yang mempunyai unsur artifact, nilai yang mendukung asumsi dasar.

Simamora (2006:428) mengatakan bahwa sumber daya, iklim, tujuan dan struktur organisasi mempengaruhi manajemen karir yang akhirnya berdampak pada pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada sumber daya aparatur (PNS) adalah melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan ke jabatan lain).

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan akan semakin besar (Malayu,2000:107). Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan yang lebih

tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya. Model pengembangan karir yang mendasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural, adalah : berstatus pegawai negeri sipil; serendah – rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan; semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang – kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan sehat jasmani dan rohani. Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 tersebut, pejabat pembina kepegawaian pusat dan pejabat pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki.

Tapi pada kenyataannya, karir pada setiap orang itu berbeda – beda. Ada yang perjalanan karirnya berjalan mulus sesuai dengan yang diharapkan dan sementara yang lain hanya berjalan di tempat atau dapat dikatakan tidak ada perkembangan, hal ini disebabkan karena tidak semua orang mempunyai karakter yang sama, masing – masing memiliki pengalaman dan tingkat pendidikan yang berbeda. Semua karakter individu menunjang pengembangan karir. Disisi lain organisasi tempat mereka bekerja juga mempengaruhi seseorang karena setiap organisasi juga memiliki karakter yang berbeda pula. Sehingga bentuk organisasi yang dijalankan harus mampu merumuskan kecocokan pekerja dengan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja dan kesesuaian kerja.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, penghargaan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru yakni organisasi (Thoah,1983:30). Selama bekerja individu mempunyai konsep, rencana pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari pengembangan karir. Individu mempunyai kontribusi dalam organisasi dan perubahan serta pengembangan diri. Organisasi membantu dengan pengembangan sumber daya yang menguntungkan bagi pekerjaan, tetapi respon dari pengembangan karir untuk jangka panjang tergantung pekerja.

Dalam pengembangan karir pada suatu organisasi tentu saja ada persaingan, sehingga seorang pegawai harus mempunyai keahlian dalam merencanakan karir, pendidikan dan pengalaman yang memadai, sehubungan dengan hal tersebut, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari keahlian, pendidikan, pengalaman kerja. Karakteristik individu secara eksklusif memfokus pada pengembangan pegawai untuk peluang – peluang karir dalam organisasi.

Tidak semua Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat dengan mudah mencapai keberhasilan karir sesuai dengan yang diinginkannya dengan pengertian dapat menduduki jabatan tertentu walaupun pegawai negeri tersebut telah memenuhi persyaratan ataupun kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut

Manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan sebagainya lebih dominan mempengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain bila kadar politik dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa basi dan organisasi akan dipimpin oleh orang – orang yang pintar dalam politik tetapi rendah mutu profesionalitasnya. Seperti halnya yang terjadi beberapa waktu lalu, ada beberapa pejabat yang telah menduduki puncak karir seperti kepala dinas atau kepala biro tiba – tiba karena terjadi perubahan pucuk pimpinan pejabat tersebut didemosi diturunkan jabatannya menjadi staff biasa (non eselon) padahal pejabat – pejabat tersebut selama perjalanan karirnya menempuh jalur karir mulai dari bawah, tidak serta merta berada diatas, disini terlihat jelas perencanaan ataupun manajemen karir yang tidak sesuai dengan harapan.

Selama ini sistem promosi seorang PNS dalam jabatan struktural, masih banyak menggunakan like and dislike atasannya karena aturan yang ada masih bersifat umum, asalkan kepangkatannya sudah sesuai untuk menduduki jabatan, maka sudah dapat diangkat menduduki jabatan struktural. Walaupun ada beberapa pejabat struktural yang telah menggunakan fit and profer test namun hal itupun belum cukup untuk melihat potensi serta prestasi seorang PNS.

Rumusan Masalah

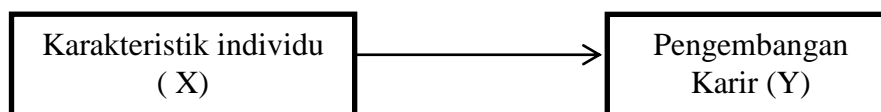
Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil pada kantor pemerintah provinsi NTB ?.

Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor pemerintahan provinsi NTB.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori maka kerangka konseptual dari penelitian ini secara ringkas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar.1. Kerangka konseptual penelitian

Dari kerangka konseptual maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Diduga variabel karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pejabat struktural di lingkungan pemerintahan provinsi NTB”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui perubahan dalam satu variabel apakah berhubungan dengan perubahan dalam variabel lainnya (Silalahi:2009). Dimana variabel dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu (yang meliputi Keahlian, Pendidikan, dan pengalaman) terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Sugiyono (2009:117) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada kantor pemerintah daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menduduki jabatan struktural, yaitu sebanyak 1.027 orang. Mengingat jumlah populasi sudah diketahui dan cukup besar yaitu sebanyak 1.027 (Seribu Dua Puluh Tujuh Orang) maka peneliti mengambil sampel dengan rumus Slovin dalam Akdon dan Riduan (2006:254). Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 91,12 dibulatkan menjadi 91 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer yaitu persepsi responden tentang keahlian, pendidikan, pendidikan, dan pengalaman kerja dan data sekunder pada penelitian ini adalah jumlah pegawai negeri sipil pada kantor pemerintahan provinsi NTB keadaan tahun 2019. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi, dimana hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor, seperti pewawancara, responden, topic penelitian yang tertuang dalam pernyataan dan situasi. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disampaikan kepada responden.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel karakteristik individu (X) dan variabel pengembangan karir merupakan variabel terikat (Y). Indikator dalam masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu (variabel X) dengan indikator sebagai berikut :
 1. Keahlian : merupakan kesanggupan responden dalam melaksanakan beban kerjanya, indikatornya adalah kesesuaian dengan standar kerja, ketepatan waktu. Inovasi kerja, kecakapan dalam menuangkan gagasan, dan kemampuan membantu rekan kerja
 2. Pendidikan : merupakan upaya pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui jalur pendidikan formal, informal dan nonformal, selanjutnya dihubungkan dengan kemudahan mendapatkan kebijakan pengembangan karir. Indikatornya adalah kesadaran terhadap partisipasi, derajat kesejahteraan, martabat organisasi, peningkatan keterampilan, dan peningkatan motivasi
 3. Pengalaman kerja : merupakan kemampuan kerja yang terbentuk dari dukungan penyelesaian pekerjaan yang sama atau berkaitan dengan pekerjaan yang diemban pada periode sebelumnya. Indikatornya adalah masa kerja, kreativitas, kemampuan menuangkan gagasan dan kecepatan penyelesaian masalah.
2. Variabel pengembangan karir (variabel Y) dengan indikator sebagai berikut :
 1. Kecepatan dalam promosi
 2. Jenjang karir
 3. Promosi
 4. Kenaikan pangkat
 5. Kemajuan karir

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas yang digunakan untuk menguji apakah instrumen dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini. Uji f dan uji t serta koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang diidentifikasi dari responden merupakan dasar untuk mendapatkan informasi dalam pemecahan masalah penelitian. Data tersebut dideskripsikan yang terdiri dari identitas responden, variabel penelitian, tanggapan responden dan kelayakan dan keandalan kuesioner. Hal ini diperlukan untuk mendapat gambaran umum tentang karakteristik responden dalam penelitian ini.

Identitas responden

Identitas responden meliputi jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan responden, pangkat, golongan/ruang, dan tingkat eselon responden.

1. Jenis kelamin responden

Tabel.1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1.	Laki – laki	19	21 %
2.	Perempuan	72	79 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber: Data Primer diolah,2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 72 % responden yang menjadi objek penelitian adalah laki – laki dan 21 % adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini memang pengisian jabatan struktural masih didominasi oleh laki – laki daripada perempuan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan sumber daya aparatur perempuan di provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Umur Responden

Tabel.2. Karakteristik Berdasarkan Umur

No.	Umur (Th)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	30 – 35	3	1,09 %
2.	35 – 40	5	5,49 %
3.	40 – 45	15	16,48 %
4.	45 – 50	30	32,97 %
5.	50 - 55	38	35,16 %
	Total	91	100 %

Sumber: Data Primer diolah,2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berumur antara 50 – 55 tahun jumlahnya paling banyak yaitu 38 orang (35,16%). Diikuti oleh responden yang berusia 45 – 50 tahun sebanyak 30 orang (27,47%), setelah itu disusul oleh responden yang berusia 40 – 45 tahun yaitu sebanyak 15 orang (16,48%). Dengan data ini menunjukkan bahwa usia antara 40 – 55 tahun dapat dikatakan usia yang produktif dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada suatu jabatan struktural pada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, data tersebut juga menunjukkan adanya kesesuaian antara usia dengan jenjang jabatan yang ditempuh.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	3	3,29
2.	Diploma	6	6,59
3.	Sarjana	58	63,74
4.	Pascasarjana	24	26,37
	Total	91	100%

Sumber: Data Primer diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas, tingkat pendidikan responden yang paling besar adalah berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 58 orang (63,74%). Hal ini menunjukkan bahwa salah satu persyaratan untuk menduduki suatu jabatan struktural sesuai dengan ketentuan yang berlaku telah dijalankan karena pendidikan sarjana adalah awal dari pola karir seorang pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (3,29%) adalah pejabat struktural yang diangkat lebih pada alasan senioritas usia dan kepangkatan sehingga ditempatkan pada jabatan struktural eselon IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

4. Pangkat, Golongan Ruang Responden

Tabel.4. Karakteristik Berdasarkan Golongan Ruang

No.	Jenjang Kepangkatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Golongan III	62	68,13%
2.	Golongan IV	29	31,87%
	Total	91	100%

Sumber: Data Primer diolah,2023

Berdasarkan data di atas, maka responden dengan jenjang kepangkatan Golongan III adalah lebih banyak daripada golongan IV yaitu 62 orang (68,13%). Hal ini menunjukkan bahwa salah satu persyaratan untuk menduduki suatu jabatan struktural sesuai dengan ketentuan yang berlaku telah dijalankan karena pangkat dasar yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan struktural adalah golongan III/c, atau serendah – rendahnya satu tingkat dibawah pangkat dasar yaitu III/b

5. Jenis Jabatan Responden/Tingkat Eselon

Tabel.5. Karakteristik Berdasarkan Eselon

No.	Tingkat Eselon	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Esselon II	5	5,49%
2.	Esselon III	13	14,28%
3.	Esselon IV	73	80,23%
	Total	91	100%

Sumber: Data Primer diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas, maka responden lebih banyak tersebar pada tingkat jabatan Esselon IV atau sebagai Kepala Sub Bidang pada badan/dinas/kantor sebanyak 73 orang (80,23 %). Hal ini sangat beralasan karena di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang terdiri dari 4 (empat) lembaga teknis daerah, 9 (sembilan) dinas, dan 3 (tiga) kantor memang paling banyak adalah jenis jabatan kepala sub bidang dan kepala sub seksi (Esselon IV)

Uji Validitas

Hasil pengolahan uji validitas terhadap butir – butir pertanyaan yang telah diajukan kepada responden, akan dipaparkan pada tabel dibawah ini.

Tabel.6. Uji Validitas Karakteristik Individu

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Status
1	1	0,396	0,207	Valid
2	2	0,452	0,207	Valid
3	3	0,492	0,207	Valid
4	4	0,568	0,207	Valid
5	5	0,657	0,207	Valid
6	6	0,391	0,207	Valid
7	7	0,578	0,207	Valid
8	8	0,578	0,207	Valid
9	9	0,358	0,207	Valid
10	10	0,574	0,207	Valid
11	11	0,454	0,207	Valid
12	12	0,344	0,207	Valid
13	13	0,530	0,207	Valid
14	14	0,447	0,207	Valid

Sumber: Data Primer diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa semua indikator untuk variabel karakteristik individu (X) yang terdiri atas empat belas unsur, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel (n=35 dengan alpha 5%, maka nilai r tabel adalah 0,207). Indikator untuk variabel karakteristik individu (X) seluruhnya layak untuk menjadi indikator selanjutnya dapat digunakan untuk menganalisa variabel karakteristik individu lebih lanjut

Tabel.7. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Status
1	1	0,426	0,207	Valid
2	2	0,550	0,207	Valid
3	3	0,354	0,207	Valid
4	4	0,340	0,207	Valid
5	5	0,622	0,207	Valid

Sumber: Data Primer diolah,2023

Selanjutnya pada tabel diatas adalah data hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel pengembangan karir. Dari tabel diatas dengan menggunakan standar pengujian validitas instrumen yang sama dengan instrumen lainnya, maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang jadikan instrumen pada variabel pengembangan karir adalah valid, sehingga kelima item pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat digunakan untuk menganalisa variabel tersebut lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60, hasil reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel. 8. Uji Reabilitas Variabel

No.	Variabel	Alpha	Koef. Standar	Status
1	Karakteristik Individu (X)	0,78	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir (Y)	0,69	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah,2023

Analisis Regresi Sederhana

Tabel.9. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.911		2.694	.001
	Karakteristik Individu	.325	.052	.530	6.191	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer diolah,2023

Dari nilai-nilai koefisien yang terdapat pada tabel persamaan regresi linear sederhana diatas, maka model yang dapat disusun untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 5.147 + 1,911X + e$$

Keterangan:

Y = Karakteristik Individu

X = Pengembangan Karir

e = Error

Persamaan regresi di atas terdapat nilai konstanta sebesar 5.147. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel independent dianggap konstan, maka karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan pelanggan. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 5.147 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir pejabat struktural di lingkungan pemerintahan provinsi NTB. Dengan nilai koefisien X = 1.911 menunjukkan bahwa karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh positif. Dimana semakin baik karakter individu maka karirnya sebagai pejabat struktural juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisa yang digunakan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya antara dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien korelasi berkisar $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi sebesar 1 tanpa memperhatikan tanda positif dan negatif menunjukkan hubungan yang tinggi diantara variabel yang dihubungkan. Koefisien sebesar 1 menunjukkan terjadinya hubungan yang sangat tinggi atau sempurna. Adapun nilai koefisien korelasi pada penelitian ini adalah $0,771 \times 100\% = 77\%$. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara karakteristik individu dengan pengembangan karir atau dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel.10. tabel koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.590	1.079

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

Sumber: Data Primer diolah,2023

Koefisien Determinasi

Pada tabel.10. diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.595. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0.595 atau 59.5% yang mengandung arti bahwa variabel karakteristik Individu secara berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir sebesar 59.5%. sedangkan sisanya ($100\% - 59.5\% = 40.5\%$) dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dari nilai koefisien determinasi dapat dikatakan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir berpengaruh positif.

Uji t

Tabel.9. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.147	1.911		2.694	.001
Karakteristik Individu	.325	.052	.530	6.191	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer diolah,2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel kualitas layanan sebesar 2.694, t tabel sebesar 1.662 dan nilai signifikannya sebesar 0,001. Maka dapat dikatakan t hitung $>$ t tabel dan nilai sig 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karaktereristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel karakteristik individu terhadap pengembangan karir dibuktikan dengan Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan koefisien korelasi berkisar $-1 < 0,77 < +1$. Koefisien korelasi sebesar 1 tanpa memperhatikan tanda positif dan negatif menunjukkan hubungan yang tinggi diantara variabel yang dihubungkan.
2. Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.595. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0.595 atau 59.5% yang mengandung arti bahwa variabel karakteristik Individu secara berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir sebesar 59.5% sedangkan sisanya 40.5% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel yang diteliti.
3. Dari hasil t hitung pada variabel kualitas layanan sebesar 2.694, t tabel sebesar 1.662 dan nilai signifikannya sebesar 0,001. Maka dapat dikatakan t hitung $>$ t tabel dan nilai sig 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karaktereristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran baik untuk pegawai negeri sipil pada kantor pemerintah provinsi Nusa Tenggara Barat maupun peneliti yang ingin mengembangkan penelitian sejenis :

1. Untuk lebih meningkatkan pengembangan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil haruslah bisa memotivasi dirinya dengan terus meningkatkan karakteristik yang dimiliki seperti keahlian, pendidikan maupun pengalaman kerjanya disamping mampu menyesuaikan karir dengan rencana karir yang ada di organisasinya.
2. Hasil penelitian ini, sangat terbatas baik variabel yang diteliti maupun jumlah respondennya sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti maupun jumlah responden yang dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deasler, G., (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia (2)*, Jakarta: Prehalindo
- Flippo, E.B, (1995) *Manajemen Personalialia*, Jilid I, Edisi ke-6, Erlangga, Jakarta
- Handoko, H.T., (1998), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Jogjakarta: BPFE
- Hasibuan, M.P., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, J
- Irianto, Y., (2001), *Tema – tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Surabaya: Insan Cendekia.
- Mangkuprawira, TB.S., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L., dan John J., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Pfeffer, J., 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A. Usmara, Edisi ke 2, Yogyakarta: Amara Books
- Robbins, S.P, (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, Aplikasi*, Jilid I & II (Edisi Bahasa Indonesia), Jakarta: PT. Prehalindo
- Siagian,P.S., (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. J
- Simamora, H., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiono, (2002), *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan 9, Bandung: Alfabeta, B
- Thoha, M., (2005), *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.