

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KARIR PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPELITBANGDA) KOTA TOMOHON**

*THE EFFECT OF OCCUPATIONAL CHARACTERISTICS AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS
ON EMPLOYEE CAREER AT THE REGIONAL PLANNING, RESEARCH AND DEVELOPMENT
AGENCY (BAPELITBANGDA) TOMOHON CITY*

Oleh:

Alfrets Bary Andre Imanuel Pontonuwu¹
Rita N. Taroreh²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹andre.pontonuwu@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.co.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Karir Pegawai pada BAPELITBANGDA Kota Tomohon. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang, dengan menggunakan sampel kriteria, sampel penelitian ini berjumlah 33 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Karir Pegawai, secara parsial Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu juga berpengaruh positif terhadap Karir Pegawai. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh sebesar 28,4% terhadap Karir Pegawai dan masuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Saran untuk BAPELITBANGDA Kota Tomohon sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu melalui kebijakan-kebijakan dan program-program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan Karir Pegawai.

Kata Kunci: karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karir pegawai.

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of Job Characteristics and Individual Characteristics on Employee Careers at BAPELITBANGDA Tomohon City. The population in this study amounted to 38 people, using the criteria sample, the sample of this study was 33 respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test and t test. The results showed that simultaneously, Job Characteristics and Individual Characteristics have an effect on Employee Careers, partially Job Characteristics and Individual Characteristics also have a positive effect on Employee Careers. Based on the correlation coefficient test and the coefficient of determination, it is known that the Job Characteristics and Individual Characteristics have an influence of 28.4% on Employee Careers and fall into the category of a fairly strong relationship. Suggestions for BAPELITBANGDA City of Tomohon should continue to pay attention to the factors of Job Characteristics and Individual Characteristics through policies and programs that are integrated with one another to be able to improve Employee Careers.

Keywords: job characteristics, individual characteristics, employee careers.

Latar Belakang

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Menurut Dalil .S (2002:277) “karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sehingga karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, tapi dari sudut pandang organisasi karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru.

Pengembangan karir berdampak pada kinerja organisasi, dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin pegawai di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tepat saat diperlukan. Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seorang pegawai yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir berfokus pada membantu pegawai untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif.

Karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas pegawai yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri pegawai.

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu juga terdiri atas sejumlah aspek atau dimensi tertentu dari suatu kriteria yang dapat diatribusikan pada masing-masing individu sehingga masing-masing dapat dibedakan satu dengan yang lainnya.

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kota Tomohon adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah dan dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Walaupun dapat dibilang kantor ini adalah kantor pemerintahan namun ada beberapa aspek yang menurut saya belum terasa optimal yaitu belum terlalu memperhatikan tentang pengembangan karir pegawainya, dapat diambil contoh yaitu kepala badan yang memimpin BAPELITBANGDA berasal dari instansi berbeda bukan berasal dari internal kantor tersebut.

Sebagai bukti data yang saya dapat yaitu bersumber dari kantor bapelitbangda kota tomohon. Selama tahun 2003-sekarang, belum ada kepala badan bapelitbangda yang berasal dari internal kantor tersebut, yang ada berdasarkan data hanya dari pejabat minahasa, kadis pekerjaan umum tomohon, kadis tataruang pertamanan dan persampahan kota tomohon, kepala dinas pertanian dan perikanan kota tomohon, kepala dinas pencatatan sipil, dan kepala badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Karir Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap karir pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap karir pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap karir pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2012:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Handaru, dkk (2013:242). Panudju. A (2015), karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Miftah, T (2007:27), karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif.

Karir Pegawai

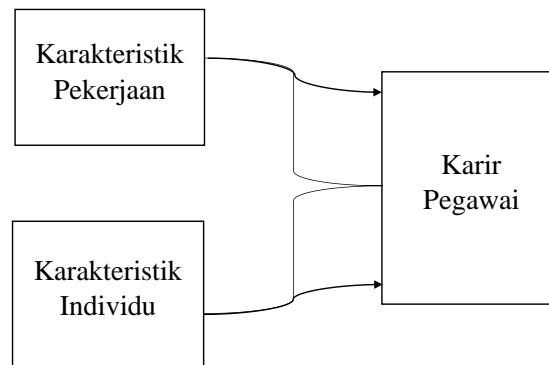
Menurut Dalil, S. (2002:277) “karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu Glueck (1997:134) menyatakan karir individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Sehingga karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, tapi dari sudut pandang organisasi karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Jacobis, Kojo dan Wenas (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sampel jenuh sebanyak 62 orang dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian maka disimpulkan bahwa 1.Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2.Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3.Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Meysi, Lengkong dan Trang (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Manado sebanyak 50 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Pengalaman kerja, Pendidikan, Karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh Positif signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Andriyani dan Utama (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Jumlah sampel sebanyak 119 orang dengan menggunakan metode stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Perusahaan sebaiknya memperhatikan jadwal pendidikan dan pelatihan para pegawai agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak mengganggu aktivitas pegawai. Perusahaan sebaiknya memberikan pemahaman terhadap tugas-tugas yang akan diberikan agar pegawai lebih memahami dan dapat menyelesaikan kewajiban tepat waktu.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis***Sumber: Kajian teori, 2021.***Hipotesis**

H1: Diduga Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap karir pegawai

H2: Diduga Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap karir pegawai

H3: Diduga Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap karir pegawai

METODOLOGI PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang di ambil adalah semua pegawai BAPELITBANGDA Kota Tomohon yaitu 38 pegawai. Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan tujuan agar penelitian didukung dengan data yang akurat. Menurut Sugiyono (2011:14) dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis statistik dilakukan agar dapat mengetahui normalitas data yang diuji dengan menggunakan distribusi grafik *P-Plot*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians yang dihasilkan residual pengamatan satu tetap disebut homoskedastisitas tetapi jika varians yang dihasilkan residual pengamatan satu berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah pendidikan (X1), karakteristik individu (X2), kinerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah karir pegawai (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Karir Pegawai

a = Nilai Konstan

X1 = Pendidikan

X2 = Karakteristik Individu

X3 = Kinerja

b1, b2, b3 = Koefisien masing – masing faktor

e = standar eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
X1	X1.1	0,650	0,000	Valid	0,665	Reliabel
	X1.2	0,782	0,000	Valid		
	X1.3	0,547	0,001	Valid		
	X1.4	0,443	0,010	Valid		
	X1.5	0,547	0,001	Valid		
X2	X2.1	0,631	0,000	Valid	0,775	Reliabel
	X2.2	0,697	0,000	Valid		
	X2.3	0,704	0,000	Valid		
	X2.4	0,832	0,000	Valid		
	X2.5	0,675	0,000	Valid		
Y	Y.1	0,668	0,000	Valid	0,887	Reliabel
	Y.2	0,689	0,000	Valid		
	Y.3	0,730	0,000	Valid		
	Y.4	0,806	0,000	Valid		
	Y.5	0,773	0,000	Valid		
	Y.6	0,591	0,000	Valid		
	Y.7	0,636	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2021

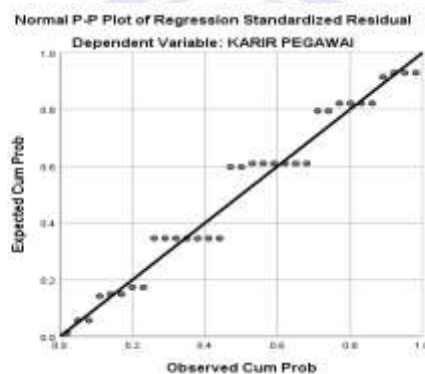
Berdasarkan table 1. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 33 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) $>$ r_{tabel} sebesar 0,226, untuk $df = 33-3 = 30$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “Alpha Cronbach”. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data yang peneliti dapatkan

Dari 3 variabel yang masing – masing variabel memiliki 5 statement items untuk variabel bebas dan 7 statement items untuk variabel terikat, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,600..

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

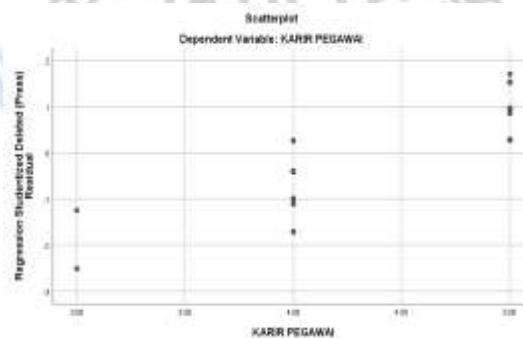


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan, 2021.

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Karir Pegawai (Y).

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Pekerjaan	.874	1.144
Karakteristik Individu	.874	1.144

a. Dependent variable: Karir Pegawai

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1.144 dan 1.144 kurang dari 10 dan nilai tolerance-nya lebih dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas karakteristik pekerjaan (X1) dan karakteristik individu (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized	Standardized	
		Coefficients	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.662	.813	
	Karakteristik Pekerjaan	.292	.168	.287
	Karakteristik Individu	.346	.159	.358

a. Dependent Variable: Karir Pegawai

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari persamaan linier berganda pada tabel 3, diperoleh nilai konstanta sebesar 1.662. Artinya Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) bernilai nol maka besarnya Karir Pegawai (Y) akan bernilai 1.662 satuan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan F

Model		Sum of Squares		Mean Square		Sig.
			df	F		
1	Regression	3.425	2	1.712	5.948	.007 ^b
	Residual	8.636	30	.288		
	Total	12.061	32			

a. Dependent Variable: Karir Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5.948 > F_{tabel} sebesar 2.72 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007.

Uji Parsial (t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)

Model		T	Sig
1	(Constant)	2.045	.050
	Karakteristik Pekerjaan	1.737	.093
	Karakteristik Individu	2.168	.038

a. Dependent Variable: Karir Pegawai

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($33 - 3 = 30$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.666.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Variabel Karakteristik Pekerjaan $t_{\text{hitung}} = 1.737 > t_{\text{tabel}} = 1.666$ dari signifikansi $p\text{-value} = 0.093 > 0.05$, dengan demikian H_a ditolak yang berarti ada pengaruh yang tidak signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Karir Pegawai.

Variabel Karakteristik Individu, $t_{\text{hitung}} = 2.168 > t_{\text{tabel}} = 1.666$ dari signifikansi $p\text{-value} = 0.038 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap Karir Pegawai.

Uji Koefisien determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.236	.53653

a.Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

b.Dependent Variable: Karir Pegawai

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.284 atau 28.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu) memberikan kontribusi terhadap perubahan Karir Pegawai sebesar 28.4%, sementara sisanya 71.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Karir Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Karir Pegawai sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Karir Pegawai? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Karir Pegawai terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Karir Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu akan berpengaruh terhadap pengembangan Karir Pegawai.

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Karir Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Karakteristik Pekerjaan akan berpengaruh terhadap Karir Pegawai.

Karakteristik Individu Terhadap Karir Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Karir Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Karakteristik Individu akan berpengaruh terhadap Karir Pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Karir Pegawai pada BAPELITBANGDA Kota Tomohon
2. Karakteristik Pekerjaan memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Karir Pegawai pada BAPELITBANGDA Kota Tomohon
3. Karakteristik Individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Pegawai pada BAPELITBANGDA Kota Tomohon

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAPELITBANGDA Kota Tomohon sebaiknya melakukan kajian mendalam secara komprehensif terkait Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu untuk dapat menjadi bahan pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang strategis guna meningkatkan Karir Pegawai. Selain itu, BAPELITBANGDA Kota Tomohon juga mulai membuat sebuah cetak biru (blue print) terkait kebijakan-kebijakan yang nantinya akan digunakan terkait Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu agar dapat membantu terciptanya perbaikan yang berkelanjutan.
2. Karena variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki hasil tidak signifikan terhadap Karir Pegawai, BAPELITBANGDA Kota Tomohon sebaiknya menimbang kembali untuk menggunakan Karakteristik Pekerjaan untuk mengembangkan Karir Pegawai, walaupun Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Karir Pegawai tetapi hasilnya tidak akan berarti untuk sekarang.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam terkait variabel Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dalam kaitannya untuk mengembangkan Karir Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju, (2013). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang”, *Jurnal. Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 4, No. 1. <https://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/389>. Diakses tanggal 1 Agustus 2021.
- Andriyani ., dan Utama (2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen*. Vol 6, No. 11. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33190>. Diakses tgl 1 Agustus 2021.
- Dalil, S. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glueck, W.R. (1997). *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, Edisi IV, Erlangga, Jakarta.
- Handaru., Wahyu., Abdillah ., dan Wasposito. (2013). “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT “X” Jakarta”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 2. <https://core.ac.uk/download/pdf/188617778.pdf>. Diakses tanggal 1 Agustus 2021.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Ketujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hurriyati, R (2005), *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Bandung Alfabeta.

Jacobis., Kojo ., dan Wenas (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16485>. Diakses tgl 1 Agustus 2021.

Meysi., Lengkong ., dan Trang (2017) Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero TBK). *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16624>. Diakses tgl 1 Agustus 2021.

Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta

