

**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN BULELENG**

**NI LUH PUTU EKA YUDI PRASTIWI
NYOMAN RATNAWATI**

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 84 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Sebelum menguji hipotesis, uji validitas dan reliabilitas kuesioner data primer menggunakan SPSS versi 17 yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Analisis pengaruh variable independen dan dependen dilihat dari nilai F, R² dan R.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karier di BKD Kabupaten Buleleng dengan koefisien korelasi yang menunjukkan adanya hubungan berbanding lurus dan kuat secara bersama-sama antara variabel bebas Karakteristik individu (X₁) dan Penilaian prestasi kerja (X₂) dengan variabel terikat Pengembangan karier (Y) BKD Kabupaten Buleleng, kemudian hasil ini didukung oleh uji F-Test yang diperoleh bahwa nilai F-hitung > nilai F-tabel (82,061 > 3,12) sehingga hipotesis diterima yakni “Semakin baik Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi Pengembangan karier Pada BKD Kabupaten Buleleng”.

Kata Kunci : *Karakteristik Individu, Penilaian Prestasi Kerja & Pengembangan Karier*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara organisasi dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mempersiapkan organisasi dalam menghadapi segala perubahan. Tujuan terciptanya suatu organisasi hendaknya menjadi sasaran yang utama dalam menjalankan organisasi tersebut. Pengembangan karir bias dikatakan menjadi salah satu strategi dalam rangka memperkuat komitmen pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan bagian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang membantu tugas-tugas kepegawaian di daerah. BKD Kabupaten Buleleng merupakan perangkat daerah mempunyai tugas membantu pejabat pembina dalam rangka kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil/daerah Kabupaten Buleleng. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, BKD Kabupaten Buleleng memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal pada BKD Kabupaten Buleleng diketahui bahwa rata-rata prestasi kerja pegawai berada pada rentang nilai antara 76 – 90 dengan kategori Baik yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng dilakukan pengawasan yang diukur melalui sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja, maka sesuai dengan penilaian prestasi kerja tersebut maka perlu dilakukan pengembangan karier berupa promosi jabatan pegawai. Namun data tersebut belum menunjukkan prestasi kerja pegawai yang sebenarnya, di mana prestasi kerja pegawai BKD Kabupaten Buleleng diduga belum optimal, dengan capaian kinerja rata-rata 55.01% yang berhubungan erat dengan tingkat kinerja pegawai itu sendiri, yang saat ini didukung oleh 84 orang pegawai. Hal ini dibuktikan dengan tingkat disiplin kerja pegawai yang dapat dilihat dari tingkat absensi yang menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai BKD kabupaten Buleleng memiliki tingkat rata-rata sebesar 1,44%. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 1,67% dengan absensi

terendah berada pada bulan Mei sebesar 1,27%. Hal ini tentu akan menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam menilai pegawainya sehingga pegawai memiliki kesempatan dalam pengembangan karier yang lebih baik.

Pada BKD Kabupaten Buleleng para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari kemampuan yang terbatas, posisi atau jabatan yang lebih tinggi meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun dan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya karena masih adanya pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya serta adanya disorientasi dalam mengikuti program pengembangan pegawai yang diberikan oleh organisasi. Hal ini dapat didukung dengan menurunnya jumlah pegawai yang menerima penghargaan atas prestasinya dan program pengembangan pegawai yang dilakukan oleh pegawai. Dari Permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti terkait Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buleleng.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng ?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng ?
3. Apakah karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di jelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai karakteristik individu, penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier dan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan Aplikatif

Kegunaan aplikatif dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

- a. Pihak-pihak lain yang terkait dalam permasalahan karakteristik individu, penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier, penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.
- b. Menambah masukan bagi instansi yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah karakteristik

individu, penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan

- c. Melalui penelitian ini maka pegawai diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi peningkatan karakteristik individu, penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan program pengembangan karier, yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

B. TELAAH PUSTAKA

2.1 Karakteristik Individu

Dalam pengembangan karier itu ada persaingan, sehingga membutuhkan keahlian merencanakan karier, pendidikan dan pengalaman. Dari beberapa pendapat diatas, karakteristik individu dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Hasibuan (2014: 55) dilihat dari keahlian, pendidikan, pengalaman kerja. Karakteristik individu secara eksklusif memfokuskan pada pengembangan pegawai untuk peluang-peluang karier dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya masih-masing dimensi dapat dijelaskan sebagai berikut.

2.1.1 Keahlian

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor

pengetahuan dan keterampilan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Hasibuan (2014:54) keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi.

2.1.2 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Handoko, 2013: 80).

2.1.3 Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Siagian (2012:52) menyatakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar

supaya pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Hasibuan (2014:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2014:95) adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun dilura pekerjaannya.
2. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
3. Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas. Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
5. Kerja Sama. Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. Kepemimpinan. Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian. Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
8. Prakarsa. Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.
9. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.
10. Tanggung Jawab. Kejadian karyawan dalam mem pertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

2.3 Pengembangan Karier

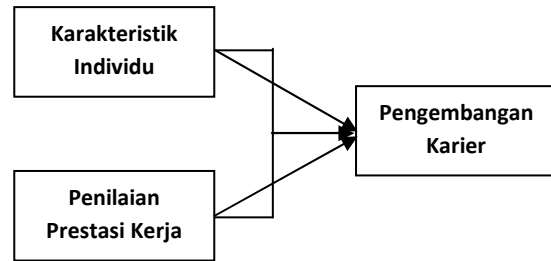
Karier adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko (2013:123) karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerjaseseorang. Dengan demikian karier menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Simamora (2014:392) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasidan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dessler (2012:46) menjelaskan peran ketiganya dalam pengembangan karir sebagai berikut:

- 1) Peran Individu
- 2) Peran Manajer
- 3) Peran Organisasi

2.4 Kerangka Berpikir

Pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan pengembangan pegawai merupakan investasi sumber daya manusia yang tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier

2.5 Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karier
- H2 : Terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier
- H3 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier

C. METODELOGI PENELITIAN

Yang menjadi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan BKD Kabupaten Buleleng yang berjumlah 84 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas data, uji multikolinieritas,

dan uji heterokedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, analisis Uji T-Test dan analisis Uji F-Test.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner pada 84 responden di BKD Kabupaten Buleleng berkaitan dengan variabel Karakteristik Individu, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier memberikan gambaran bahwa dari penyebaran kuisisioner sebanyak 84 kuisisioner, ternyata hanya sebanyak 80 (95,24%) kuisisioner yang dalam keadaan baik dan lengkap, hal ini disebabkan sebanyak 4 (4,76%) kuisisioner tidak layak karena jawaban kuisisioner tidak lengkap. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka jumlah kuisisioner yang layak dipakai adalah kondisi kuisisioner dalam keadaan baik dan lengkap sebanyak 80 kuisisioner.

Hasil Pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,220 (nilai r-tabel untuk $n = 80$) sebagai syarat valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan, selanjutnya hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sebagai syarat

reliabel menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

4.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah *corrected item total correlation*." suatu alat ukur dikatakan valid apabila nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) dengan nilai r-tabel ($n, \alpha = 5\%$), hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Instrumen Variabel	R-Tabel	<i>Corrected Item -Total Correlation</i>	Keterangan
Karakteristik individu			
X1.1	0,220	0.649	Valid
X1.2	0,220	0.459	Valid
X1.3	0,220	0.562	Valid
Penilaian prestasi kerja			
X2.1	0,220	0.738	Valid
X2.2	0,220	0.489	Valid
	0,220	0.612	Valid

X2.3	0,220	0.741	Valid
X2.4	0,220	0.621	Valid
X2.5	0,220	0.712	Valid
X2.6	0,220	0.738	Valid
X2.7	0,220	0.503	Valid
X2.8	0,220	0.608	Valid
X2.9	0,220	0.742	Valid
X2.10			
Pengembangan karier			
Y1.1	0,220	0.430	Valid
Y1.2	0,220	0.367	Valid
Y1.3	0,220	0.340	Valid

Hasil Pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,220 (nilai r-tabel untuk $n = 80$) sebagai syarat valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan.

4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Wijaya (2013:85) bahwa “Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrument dapat memiliki kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Koefisien alpha bisa diukur dengan menggunakan uji statistik *cronbach*

alpha. Suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70”.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik individu	0.722	Reliable
Penilaian prestasi kerja	0.897	Reliable
Pengembangan karier	0.784	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sebagai syarat reliabel menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan

melihat nilai signifikansi variabel, jika *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 5%, maka menunjukkan distribusi data normal

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Data

		<i>Unstandar dized Residual</i>
<i>N</i>		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,65270957
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute Positive</i>	,130
	<i>Negative</i>	,105
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		-,130
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		1,162
		,134

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,896 dan tidak signifikan pada 0.05 ($0,896 > 0,05$) menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi yang nantinya dibuat dapat diterima dan bisa dilakukan analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai

matriks kolerasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,10, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
1 Karakteristik individu	,474	2,110	<i>Non Multikolinieritas</i>
Penilaian prestasi kerja	,474	2,110	<i>Non Multikolinieritas</i>

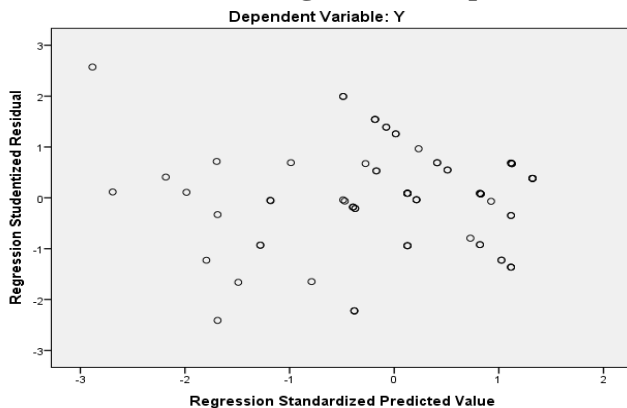
Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* berada diatas nilai 0,10 dan VIF dibawah nilai 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas sehingga penelitian bisa dilanjutkan.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *Heteroskedastisitas* dilakukan dalam sebuah model regresi, dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Cara untuk menguji ada tidaknya situasi *heterokedastisitas* dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *Scatterplot*) yang hasilnya dapat ditampilkan sebagai berikut.

Gambar 4.5

Diagram *Scatterplot*



bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4.4 Pengaruh Karakteristik individu (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karier (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS untuk menjawab tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik individu (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karier (Y) maka dapat ditampilkan hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	D
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,108	,504		4,183	0,000	,825	68,1%
X ₁	,293	,076	,359	3,840	0,000	,741	26,6%
X ₂	,472	,084	,527	5,628	0,000	,787	41,5%
F-Hitung = 82,061							
Sig. F = 0,000							

Sumber : Data Primer (Data Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik individu berpengaruh terhadap Pengembangan karier Di BKD Kabupaten Buleleng sebesar 0,293 satuan dan koefisien determinasi sebesar 26,6% dengan koefisien korelasi sebesar 0,825 yang menandakan adanya hubungan yang lurus dan sangat kuat antara Karakteristik individu dengan Pengembangan karier, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,840 > 1,665$) sehingga hipotesis diterima yakni "Semakin baik Karakteristik individu maka semakin tinggi pengembangan karier BKD Kabupaten Buleleng".

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karier

pegawai Di BKD Kabupaten Buleleng sebesar 0,472 satuan dan koefisien determinasi sebesar 41,5% dengan koefisien korelasi sebesar 0,787 yang menandakan adanya hubungan yang lurus dan sangat kuat, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,628 > 1,665$) sehingga hipotesis diterima yakni "Semakin baik penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi pengembangan karier pegawai di BKD Kabupaten Buleleng".

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karier pegawai di BKD Kabupaten Buleleng sebesar 68,1% dengan koefisien korelasi sebesar 0,825 yang berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara bersama-sama antara variabel

bebas Karakteristik individu (X1) dan Penilaian prestasi kerja (X2) dengan variabel terikat Pengembangan karier (Y) BKD Kabupaten Buleleng, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji F-Test didapatkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($82,061 > 3,12$) sehingga hipotesis diterima yakni ”Semakin baik Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi Pengembangan karier BKD Kabupaten Buleleng”.

E. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Pengembangan karier

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik individu berpengaruh terhadap Pengembangan karier Di BKD Kabupaten Buleleng sebesar 0,293 satuan dan koefisien determinasi sebesar 26,6% dengan koefisien korelasi sebesar 0,825 yang menandakan adanya hubungan yang lurus dan sangat kuat antara Karakteristik individu dengan Pengembangan karier, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,840 > 1,665$) sehingga hipotesis diterima yakni ”Semakin baik Karakteristik individu maka semakin tinggi pengembangan karier BKD Kabupaten Buleleng”.

Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik individu yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggung jawab dan status masa kerja akan mempengaruhi pengembangan karier karyawan kedepannya. Sumber daya manusia memiliki karakternya masing-masing. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Thoha (2012:30) Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi yang berpengaruh terhadap pengembangan karier seseorang.

5.2 Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Pengembangan karier

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karier pegawai Di BKD Kabupaten Buleleng sebesar 0,472 satuan dan koefisien determinasi sebesar 41,5% dengan koefisien korelasi sebesar 0,787 yang menandakan adanya hubungan yang lurus dan sangat kuat, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,628 > 1,665$) sehingga hipotesis diterima yakni “Semakin baik penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi pengembangan karier pegawai di BKD Kabupaten Buleleng”.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan pengembangan karier pegawai adalah melalui peningkatan prestasi kerja kemudian dinilai berdasarkan prestasi kerja yang mereka miliki saat ini. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tajuddin (2012:32) diperoleh hasil bahwa Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan.

5.3 Pengaruh Karakteristik individu Dan Penilaian prestasi kerja Terhadap Pengembangan karier

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karier pegawai di BKD Kabupaten Buleleng sebesar 68,1% dengan koefisien korelasi sebesar 0,825 yang berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara bersama-sama antara variabel bebas Karakteristik individu (X1) dan Penilaian prestasi kerja (X2) dengan

variabel terikat Pengembangan karier (Y) BKD Kabupaten Buleleng, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji F-Test didapatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82,061 > 3,12$) sehingga hipotesis diterima yakni "Semakin baik Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi Pengembangan karier BKD Kabupaten Buleleng".

Hasil ini sejalan dengan Sumarsono (2012:227) faktor yang mempengaruhi pengembangan Karier adalah karakteristik individu. Lebih lanjut Handoko (2013:130) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan upaya pribadi seseorang karyawan (karakteristik individu karyawan) untuk mencapai suatu rencana karier. Husein (2012:36) juga menyatakan bahwa Sumber daya manusia memiliki karakternya masing-masing. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja

organisasi dalam rangka pengembangan karier karyawan.

F. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di paparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier di BKD Kabupaten Buleleng
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karier Di BKD Kabupaten Buleleng
3. Karakteristik individu dan Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karier di BKD Kabupaten Buleleng

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Mengingat karakteristik organisasi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier pegawai maka BKD kabupaten Buleleng

meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan cara menempuh pendidikan formal, mengikuti pelatihan dan seminar yang diadakan oleh organisasi sehingga diharapkan mampu meningkatkan karakteristik organisasi yang dimiliki oleh individu pegawai,

2. Mengingat karakteristik organisasi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier pegawai maka hendaknya BKD Kabupaten Buleleng meningkatkan prestasi kerja kerja yang dimiliki pegawai dengan cara tetap melakukan penilaian secara objektif memberikan target pekerjaan kepada pegawai sehingga pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan
3. Bagi mahasiswa lain yang berminat meneliti masalah pengaruh karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karier agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier diantaranya adalah motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Hotel Jatra Pekanbaru. Skripsi. Makasar: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau
- Dessler, Gary 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, terj. oleh. Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2012. Model Persamaan Struktural.- Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos Ver. 5.0. Penerbit: Badan Penerbit - UNDI P
- Hani T. Handoko. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasan, Iqbal. 2012. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke delapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husien. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan

- Banjarmasin. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Irianto, 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Ribert L, Jhon Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Ruki, Achmad. 2012. Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM Atau MBA. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Saksono, Slamet. 2012. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- Siagian, P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan ke 21. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sony. 2012. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Pada Pt Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin
- Thoha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2012. Metode Riset Akutansi Terapan. Jakarta: Ghalia Indo.
- Wahyuni Bambang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Sulita.
- Wijaya, Tony. 2013. Metodelogi Penelitian, Ekonomi dan Bisnis (Teori dan Praktik). Yogyakarta. Graha Ilmu.