

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)

Andi Surung^{*1}, Anwar², Didiek Handayani Gusti³

*1Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

2Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

3Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}andeezschurunk@gmail.com, ²anwarr@gmail.com, ³didiek@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Etos Kerja secara parsial dan simultan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan model explanatory. Data yang digunakan adalah data primer yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner (angket) dan data sekunder dari studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada lingkup kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Etos Kerja secara simultan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada lingkup kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics, organizational characteristics, and work ethic partially and simultaneously on employee career development at the Regional Secretariat of Selayar Islands Regency. The research method used is quantitative research with an explanatory model. The data used are primary data resulting from distributing questionnaires (questionnaires) and secondary data from documentation studies. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis of the SPSS version 20 program. The results show that a partial and simultaneous positive and significant influence between Individual Characteristics, Organizational Characteristics, and Work Ethics on Employee Career Development in the scope of work of the Regional Secretariat of Selayar Islands Regency. This study also shows that there is a positive and significant influence between the variables of Individual Characteristics, Organizational Characteristics, and Work Ethics simultaneously on Employee Career Development in the scope of work of the Regional Secretariat of Selayar Islands Regency.

Keywords : *Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Work Ethic and Career development*

PENDAHULUAN

Kualitas suatu organisasi untuk bisa sukses dan tetap eksis serta bertahan hidup (*survive*) sangat dipengaruhi oleh mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan tulang punggung untuk menjalankan roda kegiatan pada organisasi tersebut. Organisasi apapun, baik kecil maupun besar, memiliki sekurang-kurangnya satu persamaan yakni, kebutuhan akan SDM yang berkompeten dan memiliki daya saing tinggi.

Setelah era otonomi daerah susunan organisasi perangkat daerah kabupaten Kepulauan Selayar telah mengalami beberapa kali perubahan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Selayar Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Selayar, Perda Nomor 10 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Perda Nomor 3 Tahun 2008, kemudian Perda Nomor 8 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Selayar Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Selayar. Perubahan yang terakhir dengan berlakunya Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibentuk Susunan Perangkat Daerah yang terdiri atas 37 Organisasi Perangkat Daerah, 21 Dinas, 5 Badan dan 11 Kecamatan, dimana salah satu di antaranya adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Tahun 2019).

Salah satu aspek kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang menaungi 137 Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pembinaan karier yang sangat terbatas dan pola karier yang tidak jelas. Hal ini nampak setelah diberlakukannya peraturan penjenjangan jabatan struktural, pembinaan karier pejabat-pejabat struktural di lingkungan Sekretariat Daerah mengalami hambatan yang serius karena penentuan jenjang jabatan yang rendah (eselon tertinggi IIB). Jenjang jabatan yang terbatas memunculkan fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), serta perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi, di sisi lain ada promosi pegawai yang sebagai bentuk pengembangan karir.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan merupakan kebutuhan organisasi sehingga pemanfaatan harus diberangi dengan upaya menjaga dan meningkatkan kualitas. Pegawai yang ditempatkan di posisi yang tidak tepat akan mengalami frustrasi sehingga merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang pegawai ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Pengembangan suatu gagasan karir harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan dalam pengembangan karir merupakan suatu masalah bagi organisasi kecuali bila organisasi dapat memberikan pekerjaan dan karir yang lebih menarik serta memberi tantangan.

Pengembangan karir seseorang individu dalam suatu organisasi, termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tidak hanya mengacu pada peraturan, tetapi juga pada karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Bermula dari karakteristik individu yang dapat dilihat berupa umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja. Menurut Thoha (2007), individu kemudian membawa karakteristik yang dimiliki berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya ke dalam tatanan organisasi (Malonda, Kojo, and Sepang 2014).

Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 137 orang, sebanyak 80 persen adalah sarjana strata satu dengan rentang umur antara 25 tahun sampai dengan 58 tahun dan masa kerja rata-rata 15 tahun hingga 30 tahun. Berdasarkan kualifikasi pendidikan, 50 persen dari pegawai lulusan strata satu adalah

sarjana ekonomi dapat diasumsikan sebagai tenaga yang ahli dalam pengelolaan keuangan daerah, 30 persen diantaranya adalah sarjana sosial yang dapat diasumsikan sebagai tenaga yang ahli dalam pengelolaan pemerintahan daerah.

Organisasi mempunyai peranan dalam pengembangan karir pegawai. Meskipun demikian, pegawai memegang peran yang lebih dominan dalam merencanakan dan mengembangkan dirinya. Sehingga tidak secara keseluruhan tergantung pada organisasi. Individu yang berencana, organisasi yang mengontrol dan mengarahkan. Dengan demikian pegawai akan terdorong untuk mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki. Individu akan lebih aktif dan kreatif dalam menjalankan pekerjaan, bukan hanya tinggal diam menunggu petunjuk.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan terbagi menjadi tiga Asisten, yaitu Asisten Pemerintahan, Asisten Ekonomi Pembangunan dan Asisten Administrasi. Masing-masing Asisten membawahi 4 Bagian, sehingga secara keseluruhan pada Sekretariat Daerah terdapat 12 Bagian. Pegawai yang memenuhi syarat untuk bersaing mendapatkan jabatan sebagai pimpinan dari 12 Bagian adalah sebanyak 31 orang.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu pertimbangan untuk seleksi jabatan structural untuk eselon III, bahwa seorang kandidat dengan pendidikan S2 akan diutamakan dari pada kandidat dengan yang berpendidikan S1. Hal ini mengharuskan Pegawai yang hendak mengembangkan karir kejenjang lebih tinggi untuk mengambil kuliah lagi guna memenuhi syarat tersebut. Kenyataan ini memperlihatkan adanya semangat dari para pegawai untuk meningkatkan kemampuan melalui jenjang pendidikan lebih tinggi sehingga memperluas wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang akhirnya menumbuhkan keahlian yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugas di kantor.

Semangat untuk mengembangkan diri oleh Pegawai di bawah kontrol dari organisasi akan mengembangkan pula etos kerja yang didasari oleh idealisme, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan dan standar-standar yang akan dicapai. Sebagaimana dinyatakan oleh Sinamo (2005), bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Pratana and Abadi n.d.)

Prinsip dan nilai di atas akan membentuk etos kerja sebagai sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Sebagai contoh atas keberhasilan ini adalah masyarakat Jepang yang dipandang sukses dikancah ekonomi dunia dengan menerapkan etos kerja Bushido.

Arti penting dari etos kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang. Sikap mental manusia dan etos kerjanya memiliki keterkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan dimana dia berada. Etos kerja yang dibentuk sejak dini terutama pada lingkungan sekolah menentukan kelak bagaimana etos kerja seseorang. Perguruan Tinggi merupakan

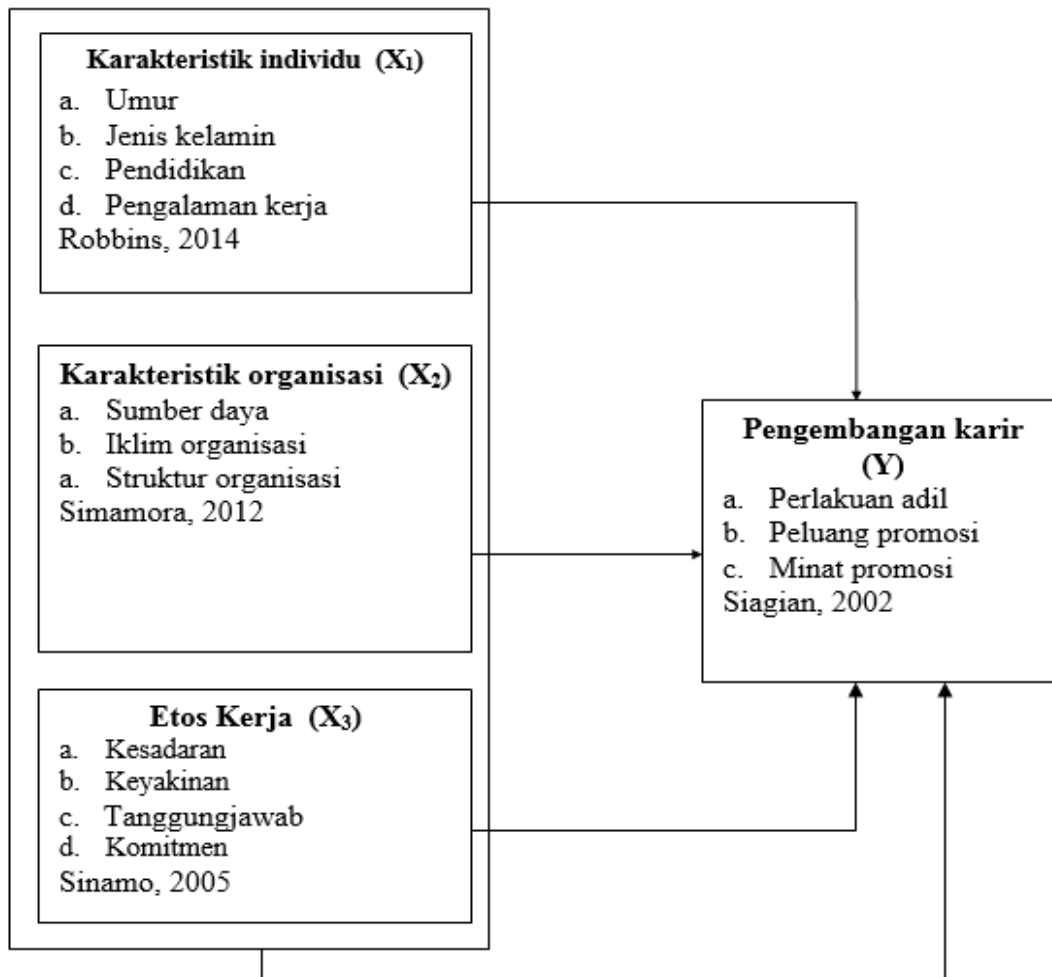
institusi pertama kali dimana seseorang dibentuk dan dipersiapkan untuk memiliki etos kerja yang baik. Meningkatkan etos kerja memang tidak bisa dilakukan dengan instan, tetapi perlu etiket dan niat baik, entah secara individual maupun kolektif. Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai koordinator

Terkait Pengembangan karir pegawai, telah ada penelitian sebelumnya ditempat yang berbeda dengan menggunakan variabel yang berbeda pula, antara lain dengan hanya menggunakan karakteristik individu sebagai variabel independen (Siti Mahmudha Almalifah, 2004) dan ada yang menggunakan karakteristik individu dan karakteristik organisasi sebagai variabel independen (Rahman et al. 2017). Namun belum ada penelitian yang menggunakan etos kerja, disandingkan dengan karakteristik individu dan karakter organisasi sebagai variabel independent terhadap pengembangan karier.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, maka penting dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagi berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat dua hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

H2 : Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel karakteristik individu, tingkat karakteristik organisasi, etos kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun populasi dalam penelitian ini meliputi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 137 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel sebesar 58 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner berisi item pernyataan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai pendapat responden. Pendapat responden diukur melalui pemberian skor dengan *Skala Likert* dengan pemberian nilai dalam skala 1 sampai 5.

Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 21 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Uji instrumen penelitian dimulai dengan Uji Validitas dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner dan Uji Reliabilitas untuk menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Setelah itu dilakukan Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas Karakteristik Individu (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Karakteristik Individu

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,683	0,2586	0,000	VALID
	X1.2	0,789	0,2586	0,000	VALID
	X1.3	0,790	0,2586	0,000	VALID
	X1.4	0,664	0,2586	0,000	VALID
	X1.5	0,819	0,2586	0,000	VALID
	X1.6	0,771	0,2586	0,000	VALID
	X1.7	0,786	0,2586	0,000	VALID
	X1.8	0,599	0,2586	0,000	VALID

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	X1.9	0,819	0,2586	0,000	VALID
	X1.10	0,562	0,2586	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2020

Dari tabel 1 data diperoleh bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Karakteristik Individu menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Karakteristik Individu (X1) adalah valid.

Karakteristik Organisasi (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Karakteristik Organisasi

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Karakteristik Organisasi (X2)	X2.1	0,806	0,2586	0,000	VALID
	X2.2	0,898	0,2586	0,000	VALID
	X2.3	0,701	0,2586	0,000	VALID
	X2.4	0,828	0,2586	0,000	VALID
	X2.5	0,662	0,2586	0,000	VALID
	X2.6	0,815	0,2586	0,000	VALID
	X2.7	0,867	0,2586	0,000	VALID
	X2.8	0,809	0,2586	0,000	VALID
	X2.9	0,901	0,2586	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel 2 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Karakteristik Organisasi menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Karakteristik Organisasi (X2) adalah valid.

Validitas Etos Kerja (X3)

Tabel 3. Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Etos Kerja (X3)	X3.1	0,882	0,2586	0,000	VALID
	X3.2	0,928	0,2586	0,000	VALID
	X3.3	0,850	0,2586	0,000	VALID
	X3.4	0,728	0,2586	0,000	VALID
	X3.5	0,611	0,2586	0,000	VALID
	X3.6	0,915	0,2586	0,000	VALID

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	X3.7	0,809	0,2586	0,000	VALID
	X3.8	0,928	0,2586	0,000	VALID
	X3.9	0,680	0,2586	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2020

Dari tabel 3 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Etos Kerja menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Etos Kerja (X3) adalah valid.

Validitas Pengembangan Karir (Y)

Tabel 4. Uji Validitas Pengembangan Karir Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pengembangan Karir (Y)	Y.1	0,789	0,2586	0,000	VALID
	Y.2	0,787	0,2586	0,000	VALID
	Y.3	0,917	0,2586	0,000	VALID
	Y.4	0,945	0,2586	0,000	VALID
	Y.5	0,533	0,2586	0,000	VALID
	Y.6	0,940	0,2586	0,000	VALID
	Y.7	0,611	0,2586	0,000	VALID
	Y.8	0,919	0,2586	0,000	VALID
	Y.9	0,921	0,2586	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2020

Dari tabel 4 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Pengembangan Karir Pegawai menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Pengembangan Karir Pegawai (Y) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Karakteristik Individu	X1	.897	0,60	Reliabel
Karakteristik Organisasi	X2	.928	0,60	Reliabel
Etos Kerja	X3	.938	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	Y	.937	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2020

Dari Tabel 5 diperoleh data bahwa untuk variabel Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Organisasi (X2), Etos Kerja (X3) dan Pengembangan Karir Pegawai mempunyai Nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,50, maka pernyataan kuesioner untuk semua variabel dinyatakan reliable atau konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 20 akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.043	1.321		1.547	.128
Karakteristik Individu (X1)	.161	.071	.178	2.264	.028
Karakteristik Organisasi (X2)	.313	.102	.319	3.082	.003
Etos Kerja (X3)	.454	.083	.501	5.469	.000

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan pada tabel 6 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,043 + 0,161X1 + 0,313X2 + 0,454X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,043 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka Pengembangan Karir yang dihasilkan sebesar 2,043.
- b. Nilai 0,161 pada variabel Karakteristik Individu (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik karakteristik organisasi yang diterapkan pemimpin, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,161 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 gaya Karakteristik Individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,161 satuan. Sehingga variabel Karakteristik Individu berhubungan positif terhadap Pengembangan Karir Pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Nilai 0,313 pada variabel Karakteristik Organisasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan karakter organisasi dalam instansi berarti akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,313 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 karakteristik organisasi maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar 0,313 satuan. Sehingga karakteristik organisasi kerja berhubungan positif terhadap pengembangan karir pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Nilai 0,454 pada variabel Etos Kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Etos kerja yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas

dan fungsi pegawai berarti akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai yang diterapkan. Koefisien regresi 0,454 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 etos kerja maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar 0,454 satuan. Sehingga etos kerja berhubungan positif terhadap pengembangan karir pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.043	1.321		1.547	.128
Karakteristik Individu (X1)	.161	.071	.178	2.264	.028
Karakteristik Organisasi (X2)	.313	.102	.319	3.082	.003
Etos Kerja (X3)	.454	.083	.501	5.469	.000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan Berdasarkan pada tabel 7 tersebut di atas diperoleh data sebagai berikut:

- a. Untuk t hitung pada variabel Karakteristik Individu sebesar 2,264 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($58-3-1=54$) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,264 > 2,00404$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Karakteristik Individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai.
- b. Untuk t hitung pada variabel Karakteristik Organisasi sebesar 3,082 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($58-3-1=54$) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,082 > 2,00404$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai.
- c. Untuk t hitung pada variabel Etos Kerja sebesar 5,469 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($58-3-1=54$) sebesar 2,00404. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $5,469 > 2,00404$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Etos Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai.
- d. Untuk variabel yang paling dominan berdasarkan pada t hitung tersebut, maka yang paling dominan adalah Etos Kerja dengan t hitung sebesar 5,469. Selain itu, untuk menguji variabel yang paling dominan dapat dilihat pula dari B terbesar dari ketiga variabel. Nilai B terbesar yaitu Etos Kerja sebesar 0,454.

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	982.215	3	327.405	239.837	.000 ^b
1 Residual	73.716	54	1.365		
Total	1055.931	57			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total Z, Total X1, Total X2

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 8 diperoleh bahwa dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 54$ maka f tabel yang didapatkan adalah $(3:54) = 2.78$. Berdasarkan uji ANOVA atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $239,837 > 2,78$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi Variabel Pengembangan Karir Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.926	1.168

Sumber : Data primer, 2022

Pada tabel 9 diperoleh data bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,964$ yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel independen yaitu Pengembangan Karir sebesar 96,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,93$ yang artinya sebesar 93% pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai, sedangkan 7% pengembangan karir pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir Pebagwai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dalam penelitian ini diperoleh hasil Karakteristik Individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Semakin terpenuhinya karakter individu pada seorang pegawai maka akan semakin baik pengembangan karir pegawai. Realitas yang terjadi di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar,

karakteristik individu yang dimulai dari diri pegawai negeri sipil tersebut seperti umur, jenis kelamin dan status sosial tentunya memberikan dampak terhadap sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap terhadap pekerjaan berkaitan erat dengan bagaimana seorang PNS di Setda dalam menghadapi berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan bagaimana sikap seorang PNS pada saat mendapatkan perintah tugas yang diberikan oleh atasan. Dari situlah melekat karakter masing-masing PNS dalam menyikapi situasi yang ada. Selain itu, tingkat pendidikan yang juga merupakan bagian dari pembentukan karakter individu sangat mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Pendidikan tidak lepas dari pengetahuan seorang pegawai dalam mengimplementasikan ilmu yang dimilikinya atau teori-teori yang didapatkan selama pendidikan. Karakteristik individu yang lain yang terlihat juga di Setda yaitu pengalaman kerja seseorang. Pengalaman tidak bisa lepas dari minat seorang pegawai. Pengalaman dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai bersikap profesional di dalam menjalani tugas-tugas pekerjaannya dan apakah para pegawai dengan sukarela di dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk itu, berkembang atau tidaknya karir individu seseorang juga tidak lepas dari bagaimana karakter individu yang melekat dalam diri pegawai tersebut. Jika pegawai tersebut berkarakter pekerja keras, maka pengembangan karirnya juga akan baik. Apalagi didalam diri pegawai mempunyai hubungan silaturahmi yang baik terhadap sesama.

Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dalam penelitian ini diperoleh hasil karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di lingkup setda. Semakin baik penerapan karakteristik organisasi di Setda kepada semua pegawai maka akan semakin memudahkan pemenuhan pengembangan karir pegawai. Di Setda Kabupaten Kepulauan Selayar, organisasi selalu berupaya untuk mendukung atau meningkatkan kinerja para pegawai dengan adanya pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir maka akan mempersiapkan pegawai menghadapi dunia kerja yang semakin dinamis. Dalam hal sumber daya yang merupakan karakteristik organisasi, dalam sebuah pengembangan karier sumber daya merupakan modal utama organisasi, dimana yang dimaksud adalah sumber daya finansial (keuangan), sumber daya waktu, dan sumber daya manusia. Semua itu harus saling bersinergi untuk mendukung pengembangan karir pegawai.

Selanjutnya, di lingkup Setda, karakter organisasi juga tidak bisa lepas dari iklim organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi dan menunjang aktivitas individu di dalamnya. Organisasi harus menciptakan iklim yang dapat memberikan dorongan karir. Sebagai contoh yaitu setda mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitik beratkan pada pengembangan. Hal lain yang terlihat juga dalam karakteristik organisasi di setda adalah struktur organisasi. Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disusun. Artinya, struktur mempunyai maksud untuk membantu dalam mengatur dan mengarahkan usaha-usaha yang dilakukan dalam organisasi sehingga usaha tersebut terkoordinir dan konsisten dengan sasaran organisasi

Pengaruh Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di lingkup setda. Semakin baik penerapan etos kerja setiap pegawai di Setda maka akan semakin memudahkan pemenuhan pengembangan karir pegawai. Pegawai di Setda Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas abdi negara sangatlah menentukan keberhasilan kinerja. Sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat etos kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal guna pengembangan karir ke arah yang lebih baik. Pengembangan karir ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya berdasarkan etos kerjanya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja Sekretariat Daerah.

Etos kerja tidak lepas dari semua elemen yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai di Setda juga akan berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja, karena pegawai mempunyai kecerdasan dalam menyelesaikan setiap tugasnya, pegawai mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam lingkup Setda serta dapat memotivasi rekan kerjanya yang lain agar dapat secara bersama-sama mewujudkan tujuan Setda pada khususnya dan tujuan kabupaten pada umumnya yang menyangkut kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dalam penelitian ini, variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi Variabel Pengembangan Karir Pegawai. Pengembangan Karir pegawai dalam satu lingkup instansi termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sangat dipengaruhi oleh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi maupun Etos Kerja pegawai sesuai dengan penelitian ini. Ketiga indikator tersebut saling berhubungan, bertautan atau berkorelasi antara satu dengan yang lain guna pemenuhan pengembangan karir pegawai.

Pegawai didalam dirinya mempunyai karakter sendiri yang bernilai positif atau baik untuk dapat dikembangkan. Karakter seperti usia yang mempunyai pengaruh dalam kedewasaan, pendidikan yang mempunyai pengaruh terhadap pemahaman dan pengetahuan akan pekerjaan dan bahkan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kemampuan kita menghadapi situasi-situasi dengan ketenangan. Kebiasaan yang bernilai positif itulah yang dijadikan acuan sebagai karakteristik organisasi yang membentuk iklim kerja yang baik. Struktur organisasi juga tentunya perlu ditingkatkan guna mengetahui batasan tugas dan aktifitas kita dalam instansi. Dari kesemuanya itulah yang membentuk ethos kerja pegawai yang menyangkut semua elemen-elemen yang mendukung seorang pegawai untuk memenuhi persyaratan pengembangan karir. Dengan etos kerja baik maka dampak langsung yang ditimbulkan adalah prestasi kerja yang baik yang bisa menjadi tolak ukur seorang pegawai dapat dikembangkan karirnya, baik itu pelatihan sampai kepada promosi jabatan untuk mewujudkan cita-cita Negara yang tertuang dalam visi dan misi kabupaten.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Etos Kerja baik secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Tahun 2019.

Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.75>

Fitri, hidayanti., zamharil, yahya. (2015). "analisis pengembangan karir karyawan pada pt. Bfi finance tbk pekanbaru." *Jurnal al-iqtishad* 10(2):42. Doi: 10.24014/jiq.v9i1.1105.

Laura, magdalena. N.d. "hubungan antara karakteristik individu dengan pengembangan karir pegawai pada bagian pembangunan sekretariat daerah kabupaten kutai barat." 15.

Muspawi, mohamad. (2017). "menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi." 9.

Pio, riane, johnly. (2017). "perencanaan dan pengembangan karir." 9.

Sasmita, jumiati. (2012). "pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai negri sipil di provinsi riau." 11.

Supardi, endang. (2016). "pengembangan karir kontribusinya terhadap kinerja pegawai." *Jurnal geografi* 9(1). Doi: 10.17509/gea.v9i1.1680.

Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.