



Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Individual Characteristics and Career Development on Employee Performance*)

Hadi Wahyudi

hadiwahyudi@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Murdjani Kamaluddin

Murdjanik54@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sinarwati

Sinarwatvsunarjo78@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 06-06-2017</p> <p>Disetujui 27-07-2017</p> <p>Dipublikasikan 12-08-2017</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Individual characteristics, career development, staff performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study were (1) To determine the effect of individual characteristics and career development on the performance of staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi. (2) To determine the effect of individual characteristics on the performance of staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi. (3) To determine the effect of career development on the performance of staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi.</i></p> <p><i>Methods of data analysis used were descriptive statistics and multiple linear regression analysis. Samples used in the study were 99 respondents, which were staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi.</i></p> <p><i>The results of the study showed that (1) There was a positive, significant effect of individual characteristics (X1) and career development (X2) on the performance of staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi. (2) The individual characteristics (X1) had a positive, significant effect on the performance of staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi. (3) Career Development (X2) had a positive, significant effect on the performance of staff at the Board of Social Empowerment and Rural Government of Southeast Sulawesi..</i></p>

I. PENDAHULUAN

Paradigma globalisasi menuntut adanya kompetisi dari berbagai aspek kehidupan manusia maupun organisasi dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antara bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar baik organisasi swasta maupun pemerintah yang bergerak di sektor manufaktur maupun jasa layanan kepada publik.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi/perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Keberadaan organisasi saat ini dituntut mempunyai keunggulan bersaing dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut SDM memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian serta pengkajian yang lebih mendalam karena manusia yang menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (Gress & Preffer, 1995). Karena banyak perusahaan atau institusi yang mengalami penurunan usaha karena terpaksa oleh kegiatan operasionalnya saja tanpa memperhatikan sumberdaya manusia yang dimilikinya (Djojonegoro, 1997). Oleh karena itu, dalam kehidupan berorganisasi manusia merupakan salah satu dimensi utama organisasi (Schermerhorn, 1998; Indrawijaya, 1998), dan menjadi pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber daya yang lain (Sujak, 1990). Ini berarti, bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya aktifitas manusia yang menyatu, menggunakan dan memeliharanya.

Menurut Kasmir (2003: 133) Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia pemerintahan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu organisasi.

Mengingat arti pentingnya manusia dalam organisasi, maka seorang manajer perlu kiranya untuk mempelajari dan memahami perilaku bawahannya dan mendorongnya demi pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Nimran, 1996; Sujak, 1990; dan Anoraga, 1992). Hal ini disebabkan tugas manajer adalah menyelesaikan urusan-urusan lewat orang lain (Robbins, 1996), dengan tugas utama bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi, kemudian melakukan evaluasi kinerja, serta membantu karyawannya agar lebih efektif dalam menjalankan tugasnya (Beer dan Ruh, 1991).

Pernyataan tersebut, dipertegas oleh Johns dalam Retnosari (2001: 3) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuannya untuk mengenal perilaku manusia. Para pengelola suatu organisasi, terutama para manajer sangatlah penting untuk mengetahui perilaku individu atau pegawai sebagai anggota dalam organisasinya agar lebih mudah menggerakkan atau memotivasi mereka bekerja mencapai prestasi atau kinerja yang tinggi (Mohyi, 1999).

Melalui pengenalan dan pemahaman terhadap karakteristik karyawan/pegawai diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku pegawai ke arah yang dikehendaki (Gibson *et al.*, 1996), karena kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang berbeda dari masing-masing individu, yang dituangkan dalam bentuk pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan (Djojonegoro, 1997). Perbedaan antara seorang individu dengan individu lainnya, termasuk kemampuan dalam memecahkan masalah atau bagaimana mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Setiap individu (pekerja) yang bergabung dengan suatu organisasi harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dan orang baru. Bagaimana orang menyesuaikan diri pada situasi dan orang lain sangat tergantung pada bentuk psikologis dan latar belakang pribadi mereka. Setiap usaha untuk mempelajari mengapa seseorang berperilaku seperti yang mereka lakukan dalam organisasi mensyaratkan beberapa pengertian mengenai perbedaan individual. Para manajer menghabiskan cukup banyak waktu untuk menilai kecocokkan antara individu, tugas kerja, dan keefektifan. Baik karakteristik manajer ataupun bawahannya, akan mempengaruhi penilaian kinerjanya (Gibson *et al.*, 1996).

Beberapa studi menyimpulkan bahwa karakteristik individu mempunyai peran yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai, diantaranya Rehman, Ullah, Abrar-ul-haq (2015) dan Musriha (2013) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Selanjutnya Yunita *et al.*, (2014) yang melakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur menyimpulkan bahwa baik secara simultan maupun parsial kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Disamping berbagai karakter individu yang ada dalam suatu organisasi juga mempunyai keinginan berbeda-beda termasuk keinginan untuk mempunyai karir yang baik. Namun dalam kenyataannya tidak semua pegawai yang mempunyai karir yang baik bahkan hanya sebagian yang mencapai puncak karir atau menjadi pimpinan dalam suatu organisasi. Dengan karakteristik individu yang cocok dengan pekerjaan yang ada maka individu tersebut dapat mengeluarkan kemampuan kerja yang baik, sehingga dengan kemampuan kerja yang baik maka individu tersebut akan mendapat karir yang sesuai dengan harapan. Sistem karir yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang merasakan jenjang karir yang baik pada suatu organisasi atau kantor akan berusaha bekerja dengan baik, menunjukkan kinerja yang semaksimal mungkin untuk mendapat jenjang karir yang diinginkannya. Sehingga dibutuhkan pengembangan karir yang jelas dan adil bagi seluruh pegawai agar pegawai bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Pegawai akan merasa selalu dihargai bila mendapatkan karir yang baik sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Disamping kejelasan jenjang karir, pelaksanaan jenjang karir yang telah dibuat merupakan faktor yang penting dalam menumbuhkan kemampuan kerja terbaik pegawai. Penerapan sistem karir yang baik akan menciptakan iklim persaingan yang sehat antar pegawai untuk berkinerja dengan baik dalam rangka mencapai karir yang lebih baik sesuai dengan keinginan pegawai.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai peran yang cukup signifikan terhadap kinerja seorang pegawai, antara lain, Negara (2014) yang melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal serupa disimpulkan oleh Sari (2016) yang melakukan studi pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa fenomena yang terjadi di lapangan yakni pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan masih terdapat pegawai yang mengeluhkan sistem karir yang ada. Sistem karir yang ada tidak dijalankan baik sesuai dengan mekanisme yang ada, dimana dalam pengisian jabatan seharusnya yang menjadi pertimbangan utama adalah kemampuan kerja, kompetensi dan keahlian serta kinerja. Namun, dalam kenyataan di Kantor BPM-PD Provinsi Sulawesi Tenggara beberapa pegawai merasakan tidak mendapatkan karir yang sesuai dengan kompetensi, keahlian dan kinerja yang telah dihasilkan. Ketidakadilan penerapan sistem karir menyebabkan beberapa pegawai merasa dirugikan, sehingga menimbulkan kecemburuan antara pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Kondisi ini dipicu oleh beberapa situasi pegawai yang memiliki kemampuan, pengalaman, dan kualifikasi yang tepat tidak mendapat kesempatan untuk menduduki posisi jabatan tertentu sehingga kesulitan dalam mengembangkan karir. Sebaliknya pegawai yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang minim tetapi memiliki kedekatan baik secara emosional dan kekerabatan dengan pimpinan lebih mudah untuk mendapatkan dan mengembangkan karir. Adanya ketidakadilan penerapan sistem karir menyebabkan kondisi kerja yang tidak nyaman dan menyebabkan beberapa standar kerja tidak terpenuhi, pegawai terkesan acuh tak acuh dalam bekerja. Beberapa tanggung jawab yang dibebankan tidak dilaksanakan dengan baik sehingga kinerja pegawai cenderung menurun.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan pada kemampuan berkinerja dengan baik.

II. TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Menurut Ivancevich *et al* (2006:81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2008:27). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Rivai (2006:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar.

Dimensi Karakteristik Individu

a). Biografis

Menurut Robbins (2008:63), karakteristik biografis, terdiri dari: Umur, Jenis Kelamin, dan Masa Jabatan, sesuatu yang obyektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi. Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas kerajinan, dan kepuasan kerja (Badeni 2013:9).

- a. Usia, hubungan antara usia dan kinerja merupakan isu yang makin penting selama dasawarsa yang akan datang karena tiga alasan (Robbins, 1996) yaitu: pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Kedua, adalah realitas bahwa angkatan kerja akan menua. Dan alasan ketiga, bahwa kebanyakan karyawan dewasa ini menginginkan pensiun dini.
- b. Pendidikan, adalah jenjang atau tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja dan kesesuaian tingkat pendidikan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
- c. Jenis kelamin, tidak ada bukti-bukti ilmiah yang menyatakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Suprihanto, *et al.*, 2003). Hal ini di dukung dengan fakta bahwa antara pria dan wanita tidak ada perbedaan di dalam kemampuan pemecahan masalah, kemampuan analisis, kepemimpinan, dorongan untuk kompetisi, motivasi maupun kemampuan belajar.
- d. Status Perkawinan, penelitian cenderung menyatakan bahwa karyawan-karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat absensi dan *turnover* yang lebih rendah, namun tingkat produktivitas dan kepuasannya lebih tinggi atau meningkat (Robbins, 1996). Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang (Nimran, 2004). Hal ini juga pada gilirannya membuat mereka yang sudah

berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

- e. Banyaknya tanggungan, beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa semakin banyak anak, maka tingkat absensi semakin tinggi terutama pada karyawan wanita. Namun demikian produktivitas lebih tinggi, sekalipun kepuasannya rendah. Hal tersebut terjadi karena karyawan bekerja tidak dengan penuh kesenangan, melainkan karena tuntutan untuk mencari penghasilan yang setinggi mungkin (Robbins, 1996).
- f. Masa kerja, adalah satuan waktu yang menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada unit kerja tertentu atau masa kerja secara keseluruhan. Senioritas tidaklah dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi produktivitas, tetapi senioritas berkorelasi negatif terhadap tingkat absensi. Masa kerja seorang karyawan di tempat kerja sebelumnya adalah alat yang baik untuk memprediksi tingkat *turnover* karyawan tersebut di tempat kerja yang sekarang (Nimran, 2004).

b). Kemampuan

Robbins (2008:57) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan fisik (*physical abilities*)

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

c). Kepribadian

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu. Tampubolon (2008:28) menyatakan bahwa Kepribadian adalah gambaran profil seseorang atau kombinasi dari karakteristik disertai keunikan seseorang secara alamiah yang berinteraksi dengan lainnya. Hasibuan (2009:138) menyatakan bahwa Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Robbins (2008:126) menyatakan bahwa Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan.

d). Pembelajaran

Hampir semua perilaku manusia yang kompleks kini sedang dipelajari. Jika kita ingin menjelaskan, meramalkan atau mengendalikan perilaku kita perlu memahami bagaimana individu belajar. Belajar berlangsung selamanya. Oleh karena itu definisi belajar yang lebih akurat adalah segala perubahan perilaku yang relatif permanen dan terjadi sebagai hasil dari pengalaman hidup (Robbins, 1996). Perubahan perilaku menunjukkan telah terjadinya proses belajar. Proses belajar itu sendiri adalah perubahan dalam perilaku. Jelasnya kita tidak melihat proses belajar tapi melihat perubahan yang terjadi sebagai akibat dari proses belajar tersebut. Belajar membantu kita beradaptasi dengan dan menguasai lingkungan kita.

Pengembangan Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko, karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2000:123). Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Terdapat dua cara pendekatan untuk memahami makna karir: (Irianto, 2001: 93)

Pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan *occupation* atau organisasi. Dimana karir dapat dilihat sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal.

Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan okupsi atau organisasi. Setelah setiap individu mengakumulasikan serangkaian jabatan, posisi, dan pengalaman tertentu pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai seseorang. Pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah: keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, peran karyawan itu sendiri. Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Indikator Pengembangan karir

Program pengembangan karir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok Dressler (2004:189) yaitu:

- a. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri.
- b. Mengembangkan dan mengumumkan memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi.
- c. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan peluang karir.

Dalam penelitian ini indikator pengembangan karir digunakan teori dari Luthans (2003:126) yakni; penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja), keahlian, perhatian, kepangkatan, kesetiaan dan dapat dipercaya. Pemilihan indikator ini dikarenakan adanya kesesuaian dengan obyek penelitian.

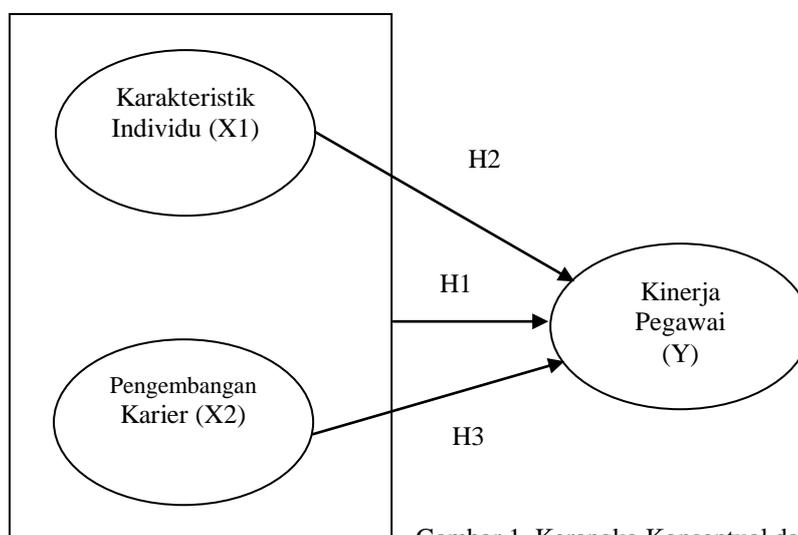
Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2002: 78)

Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi kerja aparatur sipil Negara, Peraturan Kepala BKN Nomor 01 / 2013 tentang Petunjuk Teknis PPKP, bahwa kinerja aparatur sipil negara, diukur dengan indikator Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan indikator Perilaku, terdiri dari : 1) Orientasi Pelayanan; 2) integritas; 3) komitmen; 4) disiplin; 5) kerjasama; dan 6) kepemimpinan. Kedua peraturan tersebut, dapat ditafsirkan bahwa indikator yang tepat untuk mengukur kinerja aparatur sipil Negara, yakni : 1) SKP, 2) Orientasi pelayanan, 3)integritas, 4) komitmen, 5) disiplin, 6) kerjasama, dan 7) kepemimpinan.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian, selanjutnya dirumuskan kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian Rehman, *et al* (2015), Yunita, *et al* (2014) dan Musriha (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai suatu organisasi sangat ditentukan oleh karakteristik individu dan pengembangan karir dalam organisasi tersebut. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Negara (2014) menemukan bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rehman, *et all* (2015), dan Musriha (2013) menemukan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Dimana dengan karakteristik individu yang sesuai dengan pekerjaan maka pegawai akan bekerja dengan baik. Selanjutnya Riady (2014) menemukan bahwa kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Bernd dan Frederik (2013) menyampaikan bahwa pada permulaan dan pertengahan karir pegawai akan selalu bekerja dengan semangat tinggi sehingga segala tantangan akan berusaha dilalui, agar karir pegawai dapat meningkat. Hal senada di kemukakan oleh Musriha (2013) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dimana dengan semakin baiknya sistem karir akan semakin baik kinerja pegawai. Dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Populasi adalah totalitas semua nilai, baik kuantitatif ataupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas (Sudjana, 2002). Sugiyono (2001) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 99 orang, karena jumlah populasi yang sedikit, maka keseluruhan unit populasi tersebut sekaligus menjadi responden penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan untuk mendapatkan informasi yang paling mendasar tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi yang ada di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara sesuai dengan pandangan pegawai, yang berhubungan dengan karakteristik individu, pengembangan karir dan kinerja Pegawai dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 sebagai alternatif jawaban responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel karakteristik individu dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara, hal tersebut dibuktikan dengan koefisien determinasi 0.720 dan pengaruh tersebut positif dan signifikan. Hal ini bermakna bahwa mempunyai kontribusi

pengaruh sebesar 72,0 persen, secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan demikian jika karakteristik individu dan pengembangan karir ditingkatkan maka secara bersama-sama akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu dan pengembangan karir.

Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara pimpinan harus memperhatikan perbaikan karakteristik individu dan pengembangan karir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rehman, *et al* (2015), Yunita, *et al* (2014) dan Musriha (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai suatu organisasi sangat ditentukan oleh karakteristik individu dan pengembangan karir dalam organisasi tersebut. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Negara (2014) yang menemukan bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Selanjutnya Sari (2016) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Bernd Carette & Frederik (2013) menemukan bahwa adanya tugas yang menantang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai khususnya pada permulaan karir dan *mid-career* pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini bermakna jika variabel karakteristik individu selalu ditingkatkan dan diperbaiki maka pegawai akan semakin memberikan kualitas kerja yang cukup baik.

Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai cukup tinggi hal juga didukung oleh fakta empiris, dimana jawaban responden menunjukkan sebagian besar setuju dan sangat setuju. Dari rata-rata jawaban responden untuk variabel karakteristik individu berada pada nilai 3.55. Hal ini cukup beralasan karena pegawai dalam bekerja sangat ditentukan dengan karakteristik individu, seperti; kondisi biografis, kemampuan fisik dan intelektual, kepribadian dan pembelajaran.

Dikemukakan oleh responden bahwa indikator biografis merupakan indikator yang paling penting dalam memperbaiki karakteristik individu, dimana indikator ini memiliki rata-rata jawaban responden paling tinggi dari indikator lain. Dengan usia yang semakin tua dan lama kerja yang semakin lama maka memungkinkan seorang pegawai akan lebih dewasa dalam berperilaku, lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Disamping itu, indikator kepribadian merupakan hal yang cukup penting dalam membentuk atau memperbaiki karakteristik individu pegawai. Hal ini cukup rasional karena dengan kepribadian yang bagus dimiliki oleh pegawai akan mampu bekerja dengan baik. Kepribadian yang bagus akan menyebabkan pegawai dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan sesama pegawai maupun dengan atasan ataupun bawahan sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi semua pegawai, sehingga pada akhir pegawai akan bekerja dengan kualitas yang baik.

Beberapa hasil penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rehman, *et al* (2015), dan Musriha (2013) yang menemukan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Dimana dengan karakteristik individu yang sesuai dengan pekerjaan maka pegawai akan bekerja dengan baik. Selanjutnya penelitian yang mendukung penelitian ini adalah Riady (2014) dimana disimpulkan bahwa kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini bermakna jika variabel pengembangan karir diperbaiki maka pegawai akan semakin memberikan kualitas kerja yang cukup baik. Hal tersebut cukup beralasan karena dengan

pengembangan karir pegawai yang baik maka pegawai akan berusaha menunjukkan kinerja yang baik untuk mendapatkan karir yang baik pula. Pegawai akan bekerja dengan giat, disiplin, menunjukkan komitmen dengan baik dan bekerjasama dengan pegawai lain baik sesama pegawai, atasan maupun bawahan.

Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai cukup tinggi, bila dilihat dari fakta empiris, maka variabel ini mempunyai nilai rata-rata jawaban responden yang tertinggi dari variabel karakteristik individu. Hal ini berarti bila kinerja pegawai ingin ditingkatkan atau diperbaiki maka pengembangan karir perlu dilaksanakan dengan baik. Indikator keahlian merupakan indikator yang mempunyai skor rata-rata jawaban responden tertinggi, hal ini berarti indikator ini harus menjadi salah satu pertimbangan utama dalam pengembangan karir dan dianggap telah dilaksanakan dengan baik. Penempatan pegawai dalam jenjang karir harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan bidang keahlian, sehingga pegawai mampu bekerja dengan maksimal karena sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Indikator kesetiaan juga merupakan indikator yang dianggap cukup penting oleh responden dan telah menjadi salah satu faktor dalam pertimbangan penempatan pegawai pada suatu jabatan. Hal tersebut cukup rasional karena untuk menempatkan seorang pegawai pada suatu jabatan, maka perlu memperhatikan faktor kesetiaan baik pada pimpinan maupun organisasi. Dengan kesetiaan yang baik maka pegawai akan mempunyai komitmen dan kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Indikator penilaian kinerja juga tergolong indikator yang dianggap cukup penting oleh responden dan dianggap telah diterapkan dengan baik. Hal ini cukup beralasan karena pengembangan karir pegawai harus dilihat dari hasil kerja dari pegawai tersebut. Pekerjaan pegawai harus menjadi acuan dalam pengembangan karir seorang pegawai, dengan demikian pegawai akan semaksimal mungkin bekerja dengan baik untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik dalam rangka peningkatan karir pegawai tersebut.

Indikator kepangkatan juga dianggap telah menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai, hal tersebut terlihat dari skor rata-rata jawaban responden yang relatif tinggi. Hal ini merupakan hal yang positif karena dengan memperhatikan kepangkatan seorang pegawai dalam penempatan pada suatu jenjang karir maka akan memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga dapat menerima setiap penempatan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Indikator dapat dipercaya juga dianggap sudah cukup baik dalam penerapan untuk pengembangan karir pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara, dimana pegawai selalu menjaga amanah atau tugas yang diberikan.

Hasil penelitian lain yang mendukung dikemukakan oleh Bernd Carette dan Frederik (2013) menyampaikan bahwa pada permulaan dan pertengahan karir pegawai akan selalu bekerja dengan semangat tinggi sehingga segala tantangan akan berusaha dilalui, agar karir pegawai dapat meningkat. Hal senada dikemukakan oleh Musriha (2013) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dimana dengan semakin baiknya sistem karir akan semakin baik kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Hasil penelitian ini tidak mengkaji pengaruh karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berdasarkan umur responden. Untuk itu, maka penelitian selanjutnya dapat menjadikan umur sebagai variabel kontrol.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel karakteristik individu (dengan indikator yaitu biografi, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran) dan pengembangan karir

- (dengan indikator yaitu penilaian pekerjaan, keahlian, perhatian, kesetiaan dan dapat dipercaya) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Karakteristik individu (dengan indikator yaitu biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran) berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara.
 3. Pengembangan karir (dengan indikator yaitu penilaian pekerjaan, keahlian, perhatian, kesetiaan dan dapat dipercaya) berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, 2003. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H. M. Sampoerna Tbk., Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Arifin, 2004. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sat Nusa Persada Di Batam, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi, 2000. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, PT. Bhineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2001. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Liberty, Yogyakarta.
- Beer, Michael, and Robert A. Ruh, 1991. Employee Growth Through Performance Management, Apprising Performance Appraisal, A Harvard Business Review Paperback.
- Djojonegoro, Wardiman, 1997. Budaya Perusahaan, PT. Alex Media Komputindo Jakarta.
- Fieldmen, Daniel C., and Arnold, 1985. Managing Individual and Group Behaviour in Organization, Mc. Graw-Hill Book Company.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1996. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gress, 1998. Media Komunikasi Gema Restrukturisasi, UPPDN V, No. 5, Edisi Juli, Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2000. Kinerja Manajemen, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hatch, M.J., 1997. Organization Theory : Modern, Symbolic, and Post Modern Perspectives, Oxford University Press, Oxford,
- Hellrigel, D. And Slocum, J. W. Jr., 1996. Management, Seventh Edition. South Western Collage, ITP Comapny.
- Ibrahim, Hj. Rosmawati, 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Staf pada Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Kendari, Tesis, Universitas Haluoleo, Kendari.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1998. Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung.
- Luthans, Fred. 2003. Organizational Behaviour. 9th Edition McGraw-Hill Higher Education, A Division of the McGraw-Hill Companies. USA
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Ma'rifah, Dewi, 2004. Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Prop. Jatim, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Martoyo, Susilo, 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Keempat, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mohyi, Ach. 1999. Teori dan Perilaku Organisasi, Rajasa, Surabaya.
- Natsir, Syahrir, 2003. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada Industri Perbankan di Sulawesi Tengah, Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Nawawi, H. Hadari, 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nimran, U, 1999. Perilaku Organisasi, Citra Media, Surabaya.
- Pfeffer, J., 1995. Producing Sustainable Competitive Advantage through the Effective Management of People, Academy of Management Executive, Vol. 9, No. 1, p 55-72.

- Retnosari, Willya, 2001. Faktor Individu dan Budaya Organisasi Sebagai Pembentuk Perilaku kerja Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Penelitian Pada PT. Nippon Indosari Corporation Cikarang-Bekasi, Tesis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, S.P., 1994. Teori Organisasi : Struktur, Desain & Aplikasi, Edisi Ketiga, Alih Bahasa : Jusuf Udaya, Penerbit Acra, Jakarta.
- , 1996. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sahrin, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Haluoleo Kendari, Tesis, Kendari, Universitas Haluoleo.
- Saifuddin, A, 1997. Reliabilitas dan Validitas, Liberty, Yogyakarta
- Sangka, Ansar, 2001. Budaya Organisasi dan Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUD Prop. Sultra, Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Schein, E.H., 1991. Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View. Jossey-Bass Publisher, San Francisco.
- Schermerhorn, Jr. John R., 1998. Manajemen, Buku 2, Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama, Diterjemahkan Oleh Parnawa Putranta, Surya Dharma Ginting, Sheelyana Junaedi dan Diah Wudiastuti, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., 1996. Manajemen Sumberdaya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henri, 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ketiga, Aditya Media, Yogyakarta.
- Singarimbun, M. & Effendi, S., 1995. Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta.
- Srimulyo, Koko, 1999. Analisis Faktor-Faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Steers, Richard and Porter, Lyman W., 1987. Motivation and Work Behaviour, Mc. Graw-Hill Book Company, New York
- Steers, Richard M., 1985. Organizational Effektivitas, Behaviour Review, Cetakan Pertama, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Sujak, Abi. 1990. Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi), Cetakan Pertama, CV. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sunarto, 2004. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, AMUS, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 1999. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Thompson, 1998. Strategic Management : Concepts and Cases, Tenth Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc. USA.
- Yaqin, Nurul, 2003. Pengaruh Beberapa Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik, Tesis, Universitas Brawijaya, Malang.