

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DUKUNGAN SEJAWAT  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS  
PERTANIAN KABUPATEN MAMASA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ARIS BONGGASILOMBA  
2018.MM.1.1645**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DUKUNGAN SEJAWAT  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS  
PERTANIAN KABUPATEN MAMASA**

Oleh:

**ARIS BONGGASILOMBA**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 28 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

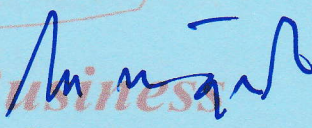
Menyetujui :

**Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,

  
Dr. Rustan, DM., S.E., M.Si, Ak, C.A., C.P.A

  
Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DUKUNGAN SEJAWAT TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAMASA.***

Nama Mahasiswa : Aris Bonggasilomba  
NIM : 2018.M.M.1.1645  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Rustan DM.,S.E., M.Si, Ak., CA., CPA  
Anggota : Dr. Mustaking, S.Sos., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad Hidayat, SE., M.M  
Dosen Penguji 2 : Dr. Ns Husni Machmuddin, SKM., S. Kep., M.Kes

Tanggal Ujian : 28 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 030/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020



## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa atas segala berkat dan kasih-Nya yang telah dilimpahkan sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan penulisan dan pembahasannya, juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. **Dr. H. MashurRazak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E.,M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis,S.E.,M.Si.,Ak,CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Rustan DM, S.E.,M.Si,Ak.,CA.,CPA.** Selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Mustaking, S.Sos.,M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman Sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari Yang Maha Kuasa atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan dibidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

Makassar, Maret 2021

**Penulis**

**Aris Bonggasilomba**  
2018.M.M.1.1645

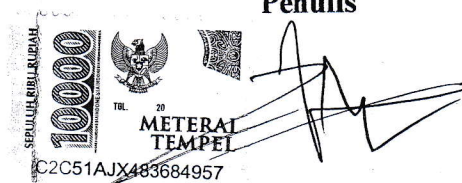
## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Penulis



**Aris Bonggasilomba**  
2018.M.M.1.1645

## ABSTRAK

**Aris Bonggasilomba. 2021.** Pengaruh karakteristik individu dan dukungan sejawat terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, (dibimbing oleh Rustan dan Mustaking).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh karakteristik individu dan dukungan sejawat terhadap pengembangan karier secara parsial (2) pengaruh karakteristik individu dan dukungan sejawat secara simultan terhadap pengembangan karier (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karier.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 78 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan nilai 18,374 dan dukungan sejawat berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan nilai 15,667 (2) secara simultan karakteristik individu dan dukungan sejawat berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan nilai 252,704 (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karier adalah variabel karakteristik individu dengan nilai beta sebesar 0,570.

**Kata kunci :** *Karakteristik Individu, Dukungan Sejawat, dan Pengembangan Karier*



## **ABSTRACT**

**Aris Bonggasilomba. 2021.** *Influence of individual characteristics and peer support on career development in Mamasa District Agriculture Office, (guided by Rustam and Mustaking).*

*This study aims to find out and analyze (1) individual characteristics and peer support in the face of partial career development (2) pengaruh individual characteristics and simultaneous peer support to career development (3) variabel the most dominant effect on career development.*

*The selection of samples in this study was conducted using saturated sampling method (census), where all populations were sampled as many as 78 employees. Data analysis using analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis).*

*The results showed that (1) partially individual characteristics had a significant effect on career development with a score of 18,374 and peer support significantly influenced career development with a score of 15,667 (2) simultaneously individual characteristics and peer support significantly influenced career development with a value of 252,704 (3) the most dominant variable affecting career development was the individual characteristic variable with a beta score of 0.570.*

**Keyword:** *Individual Characteristics, Peer support, and Career Development*





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	
SAMPUL DALAM .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR ORISINILITAS .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Karakteristik Individu .....	12
2.2.1. Pengertian Karakteristik Individu .....	12

2.2.2.	Faktor-Fator Karakteristik Individu .....	13
2.2.3.	Indikator Karakteristik Individu .....	16
2.3.	Lingkungan Sejawat .....	19
2.3.1.	Pengertian Lingkungan Sejawat .....	19
2.3.2.	Sumber dan Bentuk Lingkungan Sejawat .....	20
2.3.3.	Manfaat dan Pengaruh Lingkungan Sejawat .....	21
2.3.4.	Faktor Penghambat Lingkungan Sejawat .....	22
2.3.5.	Indikator Dukungan Sejawat .....	23
2.4.	Pengembangan Karir .....	24
2.4.1.	Pengertian Pengembangan Karir .....	24
2.4.2.	Tujuan Pengembangan karir.....	26
2.4.3.	Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir .....	26
2.4.4.	Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir.....	27
2.4.5.	Faktor-Faktor Pengembangan Karir .....	28
2.4.6.	Dimensi dan Faktor Pengembangan Karir .....	30
<b>BAB III</b>	<b>KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>32</b>
3.1.	Kerangka Konseptual.....	32
3.2.	Hipotesis.....	34
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	35
<b>BAB IV</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>

4.1.	Pendekatan Penelitian .....	37
4.2.	Tempat dan waktu Penelitian .....	37
4.3.	Populasi dan Sampel .....	38
4.4.	Jenis dan Sumber Data.....	38
4.5.	Teknis Pengumpulan Data .....	39
4.6.	Instrumen Penelitian .....	39
4.6.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	39
4.6.2.	Uji Asumsi Klasik .....	41
4.7.	Teknis Analisis Data .....	42
4.8	Analisis Koefisien Determinasi.....	45
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	46
5.1.	Hasil Penelitian.....	46
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
5.1.2.	Deskripsi Responden.....	58
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	71
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	73
5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	78
5.2.	Pembahasan .....	84
5.2.1.	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karier .....	84
5.2.2.	Pengaruh Dukungan Sejawat Terhadap Pengembangan Karier.....	87

5.2.3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat terhadap Pengembangan Karier .....	88
5.2.4. Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karier .....	89
5.2.5. Keterbatasan Penelitian .....	90
BAB VI PENUTUP .....	91
6.1. Simpulan .....	91
6.2. Saran-saran .....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian .....	34
Gambar 5.1.	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	74
Gambar 5.2.	Hasil Uji Normalitas .....	76



## DAFTAR TABEL

Tabel	2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel	5.1.	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel	5.2.	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel	5.3.	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel	5.4.	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel	5.5.	Distribusi Frekuensi Item Variabel Karakteristik Individu.....	62
Tabel	5.6.	Distribusi Frekuensi Item Variabel Dukungan Sejawat..	66
Tabel	5.7.	Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengembangan Karier.....	69
Tabel	5.8.	Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel	5.9.	Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel	5.10.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Tabel	5.11.	Hasil Uji Autokorelasi.....	75
Tabel	5.12.	Hasil Uji Normalitas .....	76
Tabel	5.13.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel	5.14.	Hasil Uji T .....	79
Tabel	5.15.	Hasil Uji F .....	82
Tabel	5.16.	Hasil Uji Beta.....	83
Tabel	5.17.	Hasil Uji Determinasi.....	83

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan . Hal ini dikarenakan sektor pertanian adalah satu-satunya sektor yang mampu menyediakan kebutuhan pangan yang merupakan kebutuhan paling mendasar. Padi adalah tanaman pangan yang strategis hal ini disebabkan  $\pm 90\%$  penduduk Indonesia sumber pangan dan gizinya berasal dari padi. Kebutuhan pangan ini akan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan penduduk dan peningkatan konsumsi per kapita akibat peningkatan pendapatan.

Pembangunan pertanian dirasa masih lambat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia pertanian. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak sektor pertanian. Dalam rangka mewujudkan pertanian yang tangguh, maka selain diperlukan upaya pengembangan sumber daya manusia pertanian yang profesional, kreatif, inovatif, kredibel dan berwawasan global (Hartati, 2011) tetapi juga dibutuhkan pegawai pertanian yang memiliki kepribadian dan karakter individu yang baik.

Karakteristik individu merupakan perbedaan individu satu dengan yang lainnya, dimana kemampuan seseorang mengerjakan tugas suatu pekerjaan sangat dinilai untuk pengukuran kinerja seorang pegawai. Pegawai yang mau bekerja keras mengembangkan potensi karir yang ia miliki, akan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya karakteristik individu

dan pengembangan karir pada seorang pegawai, kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa dapat ditingkatkan sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Pegawai yang ideal dengan memiliki karakteristik yang baik dan pengembangan karir yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sehingga dengan kinerja pegawai yang meningkat, maka semua program dan kegiatan yang telah ditetapkan akan dapat terealisasi dengan baik.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor (Robbins,1998): (1). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. (2). Kemampuan Fisik Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan,

Kemampuan kerja pegawai diperlukan bagi organisasi, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan yang dimiliki individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan

fisik (Robbins, 2000). Kemampuan kerja seseorang dapat memengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja.

Nilai-nilai karakter diharapkan mampu membentuk dan memberikan pengetahuan moral untuk mencegah perbuatan tidak sesuai dengan moral yang dapat merugikan dirinya sendiri dan orang lain. Nilai-nilai karakter yang bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan nasional antara lain: religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat atau komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.

Dukungan adalah kenyamanan, perhatian, dan penghargaan yang diandalkan pada saat individu mengalami kesulitan. Dukungan ini terbagi atas lima dimensi, yaitu instrumental, informasional, penghargaan, emosi, dan integrasi sosial. Menurut Kuntjoro, (2012) ada dua sumber dukungan, yaitu sumber *artificial* yang merupakan dukungan yang dirancang ke dalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial, dan sumber natural yang merupakan dukungan sosial yang natural diterima individu melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada di sekitarnya, misalnya anak, istri, suami, rekan kerja dan kerabat.

Dukungan sangat berarti bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang memperoleh dukungan sejawat akan meyakini bahwa ia dicintai, dirawat, dihargai, berharga, dan merupakan bagian dari

lingkungan sosialnya. Sarafino (2014), menyatakan setiap pegawai yang dilakukan oleh seorang pegawai tak lepas dari dukungan sejawat dalam organisasi, yang dapat diterima individu adalah dukungan secara emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan pertemanan.

Menurut Sarafino (2014), seseorang senantiasa membutuhkan dukungan sosial di dalam segala aspek kehidupannya. Apabila seseorang mendapatkan dukungan sosial yang banyak, maka ia akan memperoleh kehidupan yang baik (seperti kesehatan yang baik), dan sebaliknya kekurangan dukungan sosial akan menyebabkan hal yang tidak baik (seperti stres).

Dengan kata lain, dukungan sosial dapat menyebabkan seseorang memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dirinya sehingga dapat menjalani kehidupan dengan baik pula. Aspek negatif dapat muncul dari dukungan sosial apabila diberikan kepada orang yang salah, dengan cara yang salah dan pada waktu yang salah, namun secara umum dukungan sosial merupakan hal yang positif di dalam suatu hubungan, salah satunya dalam hubungan keluarga (Sarafino, 2014).

Keluarga merupakan lingkungan sosial pertama bagi seseorang untuk memperoleh pelajaran dasar mengenai perilaku, perkembangan sikap, nilai kehidupan dari keluarga, belajar menghormati orang yang lebih tua, serta membantu menyelesaikan berbagai masalah yang timbul. Menurut Gina dan Segal (2010), hal yang terjadi di zaman sekarang justru keluarga sering menjadi sumber konflik bagi sejumlah orang, yang membuat suasana keluarga menjadi tidak harmonis dan sering mendorong pada terjadinya konflik antara kedua orang



tua. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pegawai yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai didalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pegawaiian oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan pegawaiian organisasi. Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan.

Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa

orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Dalam dunia pegawaiian, unsur yang paling dibutuhkan adalah pembentukan karakteristik pegawai karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang didalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (pegawai) merupakan pelopor segalanya.

Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam. Hasilnya, perilaku tersebut membawa ketenangan dan kebahagiaan. Sebaliknya, jika program tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hukum universal, maka perilakunya membawa kerusakan dan menghasilkan penderitaan. Oleh karena itu, pikiran harus mendapatkan perhatian serius. Pikiran dari pegawai tersebut dapat dilakukan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja.

Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa saat ini belum menerapkan sistem jenjang karir yang berdasarkan pada penilaian kinerja yang adil, hal ini terlihat dari beberapa fenomena diantaranya:

1. Pengangkatan pejabat tidak semata-mata karena senioritas (kepangkatan) melainkan didasarkan pada penilaian pimpinan yang terkadang tidak objektif. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai lainnya khususnya pejabat senior dengan pengalaman kerja yang cukup lama, misalnya pada Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, yang dikepalai oleh Kepala Bidang yang memiliki pangkat III/c sedangkan bawhannya berpangkat III/d, artinya

atasannya memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dibandingkan bawahannya. Hal ini akan mengakibatkan pada penilaian kinerja, atasan tidak bisa menandatangani naskah DP3/SKP bawahan karena berpangkat lebih rendah dari bawahannya.

2. Tidak berdasarkan prestasi kerja, misalnya Kepala Bidang Tanaman Pangan yang dikepalai oleh Kepala Bidang yang tidak memiliki kualitas SDM yang memadai, sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya tidak bisa diselesaikan dengan maksimal serta tidak mampu bekerja secara mandiri.
3. Tidak berdasarkan kualifikasi pendidikan, misalnya kepala sub bagian keuangan yang dikepalai oleh Sarjana Teknik, hal ini juga akan mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal karena tidak adanya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Berdasarkan kontrak politik pasca pilkada

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa saat ini banyak pegawai yang layak untuk dipromosi mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya, namun para pegawai kurang menyadari dalam menggali potensi diri, bahkan antara pegawai yang satu dengan lainnya saling merendahkan, tidak saling menghargai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Untuk penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul :**“Pengaruh Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa?
2. Apakah dukungan sejawat berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa?
3. Apakah karakteristik individu dan dukungan sejawat berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa?
4. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah dukungan sejawat berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah karakteristik individu dan dukungan sejawat berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan sebagai masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil untuk menerapkan sistem jenjang karir khususnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
2. Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran khususnya pemerintah Kabupaten Mamasa dalam mengambil kebijakan bagi pengembangan jenjang karir.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan jenjang karir Pegawai Negeri Sipil
4. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparatur negara dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan pengembangan karir.
5. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam penerapan sistem jenjang karir pegawai dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang profesional.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1	Herianus Peoni. (2014) "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado".	Jumlah sampel adalah 32 responden yang merupakan pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Manado Analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Secara parsial karakteristik yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Manado
2	Tuti Afriani, Tutik Sri Hariyati, Dewi Gayatri. (2017) "Dukungan Atasan dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat Dalam Penerapan Jenjang Karir"	Jumlah sampel adalah 145 responden yang merupakan pegawai PT. Citra Sena Sukses. Analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan atasan dan teman sejawat secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Ekspektasi perawat dalam penerapan jenjang karir
3	Novia Hendayani, Sri Muliati Abdullah (2018). "Dukungan Teman Sebaya dan	Jumlah sampel adalah 110 responden yang merupakan mahasiswa tingkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan teman

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
	Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir”.	akhir di Universitas Indonesia-Jakarta. Analisis yang digunakan adalah teknik korelasi Product Moment	sebayu dengan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas “X”
4	Sihombing, Delviana (2017) “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Dukungan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Iskandar Muda Medan”.	Jumlah sampel adalah 65 responden yang merupakan pegawai tetap BRI Cabang Iskandar Medan. Analisis yang digunakan adalah metode analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh <i>highly significant</i> terhadap komitmen kerja pegawai PT. BRI Tbk cabang Iskandar Muda Medan
5	Kartini Cristian (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Penerapan Karir Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sorong Selatan”.	Jumlah sampel adalah 85 responden yang merupakan pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Sorong Selatan. Analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, dukungan sosial, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan karir pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sorong Selatan.

## **2.2. Karakteristik Individu**

### **2.2.1. Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Miftah Thoha, (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Pimpinan juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Sementara itu Robbins (2014), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Sopiah, (2012), bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Selain itu, menurut Nunuk Ardiani (2011) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Karakteristik Individu**

Menurut Bashwa dan Grant (2012), mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nunuk Ardiani (2011), bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Winardi (2011), karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografi tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Winardi (2011), cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Robbins (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Faktor karakteristik, organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter sendiri

dan organisasi juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan kepercayaan pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan ketrampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu. Penetapan pegawai pada bidang pegawaian yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya akan mengarah pada prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Mathis ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi :

- a) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat reliatis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis
- d) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pegawaian orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Hubungan antara kepuasan kerja dan usia masih dalam perdebatan. namun demikian pegawai profesional akan mengalami peningkatan kepuasan sejalan dengan bertambahnya usia mereka, setidaknya sampai pada usia 60 tahun. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang

berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi :

a) Kemampuan (Ability)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan serta ketrampilan (skill).

b) Nilai

Menurut Robbin, (2014), nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap (Attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

d) Minat (Interest)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya minat orang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda.

### 2.2.3. Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator dari karakteristik individu, menurut Robbins (2014), antara lain :

#### a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2014) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pegawaian lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

#### b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2014) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan

pegawaian kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pegawaian yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pegawaiannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pegawaian mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan pegawai yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai (Robbins 2014).

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang pegawai maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pegawaian mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pegawaian tersebut akan



digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran pegawai menjadi berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

#### e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2011) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pegawaiannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki 2011).

Sedangkan menurut Robbins (2010), indikator karakteristik individu meliputi :

##### 1. Sikap

Sikap individu berasal dari hal atau akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

##### 2. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

### 3. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

### 4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

Mengacu pada beberapa pendapat di atas, dalam kajian ini akan menggunakan empat indikator yang dapat mengukur variabel karakteristik individu yaitu sikap, minat, nilai dan kemampuan.

## **2.3. Dukungan Sejawat**

### **2.3.1. Pengertian Dukungan Sejawat**

Dukungan sejawat adalah bentuk perhatian, penghargaan, semangat, penerimaan, maupun pertolongan dalam bentuk lainnya yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial dekat, antara lain orang tua, saudara, anak, sahabat, teman maupun orang lain dengan tujuan membantu seseorang saat mengalami permasalahan. Bentuk dukungan dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu atau pun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai. Dukungan sejawat merupakan segi-segi struktural jaringan mencakup pengaturan-pengaturan hidup, frekuensi kontak, keikutsertaan dalam kegiatan sosial, keterlibatan dalam jaringan sosial.

Dukungan sejawat mengacu pada bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang diperoleh dari jaringan sosial seseorang. Segi-segi fungsional mencakup dukungan emosional, mendorong adanya ungkapan perasaan,

pemberian nasihat atau informasi, pemberian bantuan material dukungan sejawat merupakan keberadaan orang lain yang dapat diandalkan untuk memberi bantuan, semangat, penerimaan dan perhatian, sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan hidup bagi individu yang bersangkutan.

Menurut Sarafino (2014), dukungan sejawat mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Sedangkan Menurut Saroson, (2014), dukungan sejawat adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Menurut King (2017), dukungan sejawat adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Menurut Apollo dan Cahyadi (2012), dukungan sejawat adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

### **2.3.2. Sumber dan Bentuk Dukungan Sejawat**

Menurut Kuntjoro, (2012) sumber dan bentuk dukungan sejawat artifisial, yaitu dukungan sejawat yang dirancang ke dalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sejawat akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial. Dukungan sejawat natural, yaitu yang natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada disekitarnya, misalnya anggota keluarga (anak, istri,

suami dan kerabat), teman dekat atau relasi. Dukungan sejawat ini bersifat non-formal.

Sedangkan menurut Isnawati dkk, (2013), dukungan sejawat terbagi menjadi empat bentuk, yaitu :

1. Appraisal Support, yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor.
2. Tangible support, yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.
3. Self esteem support, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu atau perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok dimana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan self-esteem seseorang.
4. Belonging support, yaitu dukungan yang menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

### **2.3.3. Manfaat dan Pengaruh Dukungan sejawat**

Dukungan sejawat merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya. Diharapkan dengan adanya dukungan sejawat maka seseorang akan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Dukungan sejawat dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu dapat dilihat bagaimana dukungan sejawat mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan. Menurut Sarafino (2014), dukungan sejawat dapat mempengaruhi fisik dan psikologis individu yang dijelaskan dalam dua teori berikut ini :

### 1. The Buffering Hypothesis,

Menurut teori ini, dukungan sejawat melindungi individu dengan melawan efek-efek negatif dari tingkat stres yang tinggi, yaitu dengan dua cara berikut:

- a) Ketika individu menghadapi stressor yang kuat, seperti krisis keuangan, maka individu dengan tingkat dukungan sejawat yang tinggi menjadi kurang melihat situasi tersebut sebagai situasi yang penuh stres, bila dibandingkan dengan individu dengan tingkat dukungan sejawat yang rendah. Individu dengan tingkat dukungan sejawat yang tinggi berharap bahwa seseorang yang dikenal individu akan menolong individu tersebut.
- b) Dukungan sejawat dapat mengubah respon seseorang terhadap stressor yang telah diterima sebelumnya. Contohnya, individu dengan dukungan sejawat yang tinggi mungkin memiliki seseorang yang dapat memberikan solusi terhadap masalah individu, atau melihat masalah tersebut sebagai suatu yang tidak terlalu penting, atau membuat individu dapat menemukan titik terang dari masalah tersebut.

2. The Direct Effect Hypothesis, Individu dengan tingkat dukungan sejawat yang tinggi memiliki perasaan yang kuat bahwa individu tersebut dicintai dan dihargai. Individu dengan dukungan sejawat tinggi merasa bahwa orang lain peduli dan membutuhkan individu tersebut, sehingga hal ini dapat mengarahkan individu kepada gaya hidup yang sehat.

#### **2.3.4. Faktor Penghambat Dukungan sejawat**

Terdapat tiga faktor yang menjadi penghambat pemberian dukungan sejawat kepada seseorang, yaitu (Apollo dan Cahyadi, 2012) :

- a) Penarikan diri dari orang lain, disebabkan karena harga diri yang rendah, ketakutan untuk dikritik, pengharapan bahwa orang lain tidak akan menolong, seperti menghindar, mengutuk diri, diam, menjauh, tidak mau meminta bantuan.
- b) Melawan orang lain, seperti sikap curiga, tidak sensitif, tidak timbal balik, dan agresif.
- c) Tindakan sosial yang tidak pantas, seperti membicarakan dirinya secara terus menerus, mengganggu orang lain, berpakaian tidak pantas, dan tidak pernah merasa puas.

#### **2.3.5. Indikator Dukungan Sejawat**

Menurut Sarafino (2014) indikator dukungan sejawat terdiri lima jenis, yaitu

##### **a. Dukungan Emosional**

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluhan orang lain.

##### **b. Dukungan Penghargaan**

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain

##### **c. Dukungan Instrumental**

Dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya berupa finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

d. Dukungan Informasi

Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

e. Dukungan Jaringan

Dukungan jaringan menghasilkan perasaan sebagai anggota dalam suatu kelompok yang saling berbagi minat dan kegiatan sosial.

## **2.4. Pengembangan Karir**

### **2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Henry Simamora, (2012), Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pegawaian yang lebih baik. Menurut R.Wayne

Monday (2011), Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Edwin B. Fillipo (2011), Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan. Menurut Mangkunegara (2012), Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Menurut Sondang P. Siagian (2011), Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun.

Menurut Rivai (2011), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengertian diatas dapat dilihat pula ada beberapa makna yang ada didalamnya yaitu seperti, kualifikasi, hubungan yang saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain, berkarya dan kemampuan individu, faktor-faktor itulah yang menentukan karir seseorang apakah akan menurun atau terus meningkat sehingga untuk mencapai hal itu dibutuhkanlah karir dari seorang pegawai.



### **2.4.2. Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Ambasar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2011), tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

### **2.4.3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk-bentuk pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karier menurut Rivai (2011), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Pengembangan karier pribadi

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.

2. Pengembangan karier yang didukung departemen SDM

Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan pimpinan dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karier pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai.

3. Peran pimpinan dalam pengembangan karier

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karier pegawai tidak akan berlangsung baik.

#### 4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier, maka relatif sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karier pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai

#### 2.4.4. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2012), ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pegawai itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pegawai menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pegawai jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pegawai yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pegawai. Jika tujuan tersebut

dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pegawai akan menempati pegawai yang baru.

4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pegawai individu yang rasional.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir.

#### **2.4.5. Faktor-Faktor Pengembangan Karir**

Ahmad Tohardi (2011), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang pegawai diantaranya adalah :

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Menjaga hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.

## 2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang pegawai, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada organisasi.

## 3. Pendidikan,

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

## 4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

## 5. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja.

Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

#### **2.4.6. Indikator Pengembangan Karier**

Menurut Henry Simamora (2012), indikator pengembangan karir meliputi :

1. Mutasi
  - a) Promosi
  - b) Rotasi
  - c) Demosi
2. Seleksi
  - a) Penerimaan pendahuluan via surat lamaran
  - b) Psikotes
  - c) Wawancara seleksi
  - d) Tes kesehatan
  - e) Wawancara oleh penyelia
  - f) Keputusan penerimaan
3. Penempatan
  - a) Pendidikan
  - b) Pengetahuan kerja
  - c) Keterampilan kerja
  - d) Pengalaman kerja
4. Pendidikan

- a) Tingkat pendidikan yang di syatkan
- b) Pendidikan alternatif

5. Pelatihan

- a) Instruktur
- b) Peserta
- c) Materi
- d) Metode
- e) Tujuan
- f) Sasaran

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Setiap individu memiliki kepribadian atau sifat polos dan ada yang berbelit-belit, ada juga yang halus dan juga ada yang kasar, ada yang berterus terang dan ada juga yang malu-malu, ada yang bersikap seenaknya dan ada juga yang terlalu fanatik, ada yang tidak berani bertindak sendirian dan ada juga yang bertindak tidak peduli pada kelompoknya. Kepribadian seseorang merupakan hasil percampuran semua unsur yang berbeda-beda, itu merupakan kerangka unik dalam kepribadian individu.

Menurut Hidayatullah (2010), karakteristik individu adalah kualitas atau kekuatan mental dan moral, akhlak atau budi pekerti individu yang merupakan kepribadian khusus yang menjadi pendorong dan juga penggerak, serta membedakan dengan individu yang lainnya. Seseorang dapat dikatakan berkarakter jika telah berhasil menyerap nilai dan keyakinan yang dikehendaki masyarakat serta digunakan sebagai kekuatan moral dalam hidupnya.

Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya Robbins (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan Karakteristik Individu

meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Sarafino (2014) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut.

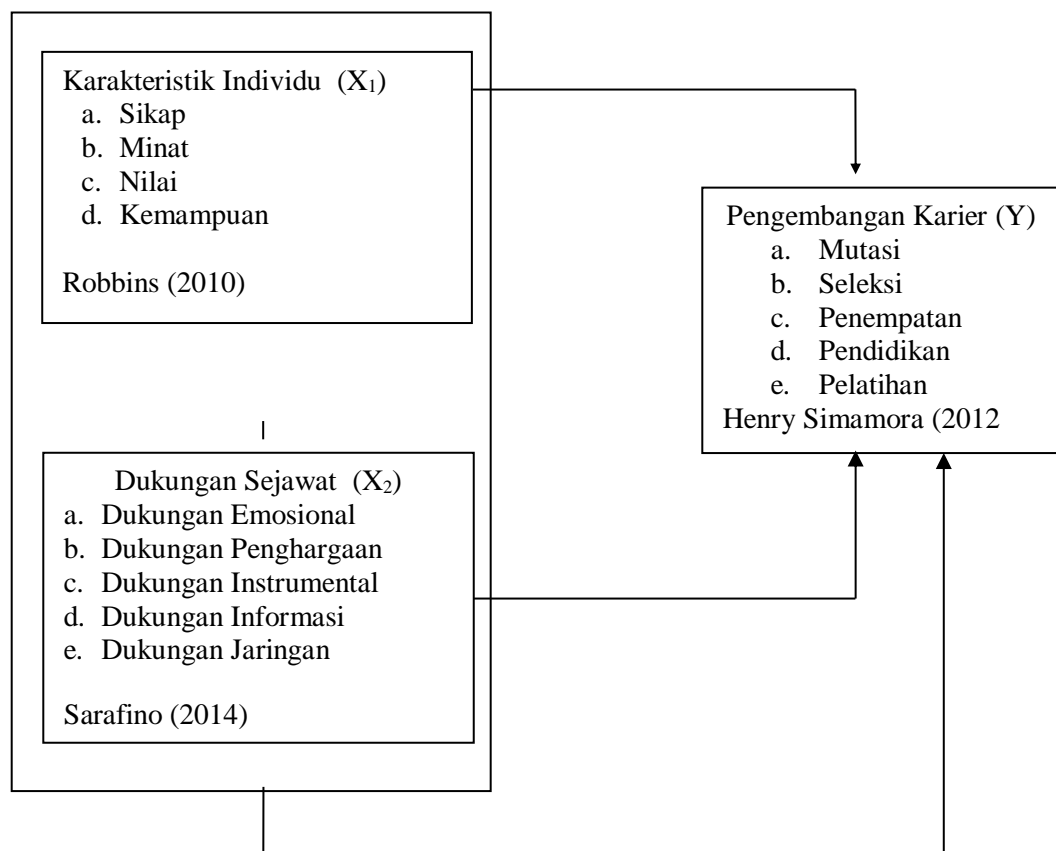
Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat lain. Dukungan sosial pada umumnya menggambarkan mengenai peranan atau pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh orang lain yang berarti seperti keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja.

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pegawaian (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pegawaian) sepanjang kehidupan pegawaian seseorang. Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan



oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 3.1.  
Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
2. Dukungan Sejawat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
3. Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
4. Variabel dukungan sejawat yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif. Indikatornya yaitu:
  - a. Sikap
  - b. Minat
  - c. Nilai
  - d. Kemampuan

Sumber : Robbins (2010)

2. Dukungan sejawat adalah dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat disekeliling kita, baik itu dari keluarga, atasan maupun sesama rekan kerja. Indikatornya adalah :

- a. Dukungan Emosional
- b. Dukungan Penghargaan
- c. Dukungan Instrumental
- d. Dukungan Informasi
- e. Dukungan Jaringan

Sumber : Sarafino (2014)

3. Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam mencapai suatu jenjang jabatan yang diinginkan.

Indikatornya adalah :

- a. Mutasi
- b. Seleksi
- c. Penempatan
- d. Pendidikan
- e. Pelatihan

Sumber : Henry Simamora (2012)

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Akan tetapi, masalah pada metode penelitian kuantitatif berwilayah pada ruang yang sempit dengan tingkat variasi yang rendah, namun dari penelitian tersebut nantinya dapat berkembang secara luas sesuai dengan keadaan dilapangan (Saban Echdar, 2017)

Menurut Sugiyono, (2015) dalam Saban Echdar (2017), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan Maret 2021.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa yang berstatus PNS yang berjumlah 78 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 78 orang pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

#### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)**

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*. yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011), Jawaban dari setiap item instrumen tersebut memiliki gradasi dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan demikian dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu alternatif jawaban dalam skala satu sampai lima.

##### **b. Studi dokumentasi**

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

#### **4.6. Instrumen Penelitian**

##### **4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan,

pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2011), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2016), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60

atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2016), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.6.2. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

##### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

##### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

##### **d. Uji Normalitas Regresi**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.



#### 4.7. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kedisiplinan, motivasi kerja, dan kemampuan individu serta produktivitas kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kedisiplinan, motivasi kerja, dan kemampuan individu terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Pengembangan karir

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Dukungan Sejawat

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), dan Dukungan Sejawat ( $X_2$ ), terhadap variabel terkait yaitu Pengembangan Karir pegawai ( $Y$ ), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Karakteristik Individu ( $X_1$ ), dan Dukungan Sejawat ( $X_2$ ), terhadap variabel terkait yaitu Pengembangan Karir ( $Y$ ) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

**a. Pengujian hipotesis pertama,**

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n-k-1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali,2011).

**b. Pengujian hipotesis kedua**

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig. } F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $\text{Sig. } F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel

dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

#### **4.8 Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Nilai  $R^2 = 0$  berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai  $R^2 = 1$  berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa, Dinas Pertanian merupakan salah satu perangkat daerah type A di Kabupaten Mamasa, yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian. Kabupaten Mamasa saat ini membawahi 17 Kecamatan 13 Kelurahan dan 181 Desa, dengan luas wilayah sekitar 3.005,88 KM<sup>2</sup>.

Adapun 17 Kecamatan tersebut adalah : (1). Kecamatan Bambang (2). Kecamatan Nosu (3). Kecamatan Aralle (4). Kecamatan Mambi (5). Kecamatan Mamasa (6). Kecamatan Buntu Malangka (7). Kecamatan Mehalaan (8). Kecamatan Messawa (9). Kecamatan Balla (10). Kecamatan Rantebulahan Timur (11). Kecamatan Pana (12). Kecamatan Tawalian (13). Kecamatan Sumarorong (14). Kecamatan Tabang (15) Kecamatan Tabulahan (16). Kecamatan Tanduk Kalua, dan (17). Kecamatan Sesena Padang.

Dalam Peraturan Bupati Mamasa Nomor 32 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan, Struktural Dinas Pertanian, adalah sebagai berikut :

#### **A. Kepala Dinas**

- (1) Dinas Pertanian dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang

mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pertanian.

- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), mempunyai fungsi : 1. Perumusan kebijakan di bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan serta Penyuluhan Pertanian; 2. Penyusunan program Penyuluhan Pertanian; 3. Pengembangan Prasarana Pertanian; 4. Pengawasan mutu, peredaran dan pengendalian benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak; 5. Pengawasan penggunaan sarana pertanian; 6. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan; 7. Pengendalian dan penanggulangan bencana alam; 8. Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian; 9. Pelaksanaan Penyuluhan pertanian; 10. Pemantauan dan evaluasi di bidang pertanian ; 11. Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian 12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Rincian tugas Kepala Dinas sebagai berikut: 1) Merumuskan kebijakan di bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan serta Penyuluhan Pertanian; 2) Penyusunan program penyuluhan pertanian; 3) Pengembangan prasarana pertanian; 4) Mengawasi mutu, peredaran dan pengendalian penyediaan benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan

pakan ternak; 5) Mengawasi penggunaan sarana pertanian; 6) Membina produksi di bidang pertanian; 7) Mengendalikan dan menanggulangi hama penyakit tanaman dan penyakit hewan; 8) Mengendalikan dan penanggulangan bencana alam; 9) Membina pengolahan dan pemasaran hasil pertanian; 10) Melaksanakan penyuluhan pertanian; 11) Memantau dan evaluasi di bidang Pertanian; 12) Melaksanakan administrasi Dinas Pertanian.

#### B. Sekretaris

- a) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekertaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas mempuyai tugas pokok Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Pertanian.
- b) Dalam melaksanakan tugas , Sekretariat Dinas menyelenggarakan fungsi:
  - 1) Koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang produksi Tanaman Pangan, Perkebunan, Hortikulturan, Peternakan, Kesehatan hewan, Prasarana dan Sarana Pertanian serta Penyuluhan Pertanian; 2) Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama hubungan masyarakat, arsip dan dokumetasi; 3) Penataan organisasi dan tata laksana; 4) Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan; 5) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- c) Rincian tugas Sekretaris, sebagai berikut: 1) Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang produksi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertaniandan Prasarana dan Sarana Pertanian; 2) Melaksanakan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi; 3) Melaksanakan penataan organisasi dan tata laksana; 4) Melaksanakan koordinasi dan penyusunan peraturan dan perundang-undangan; 5) Melaksanakan pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara; 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### C. Bidang Prasarana Dan Sarana Pertanian

- 1) Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang prasarana dan sarana pertanian.
- 2) Dalam Melaksanakan tugas, Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian menyelenggarakan fungsi: a. Penyusunan kebijakan di bidang prasarana dan sarana pertanian; b. Penyediaan dukungan infrastruktur pertanian; c. Pengembangan potensi dan pengelolaan lahan dan irigasi pertanian; d. Penyediaan, pengawasan, dan bimbingan penggunaan pupuk, pestisida serta alat dan mesin pertanian; e. Pemberian bimbingan pembiayaan



dibidang pertanaian; f. Pemberian fasilitasi investasi di bidang pertanian; g. Pemantauan dan evaluasi di bidang prasarana dan sarana pertanian; dan h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- 3) Rincian tugas Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian Sebagai Berikut: a. Menyusun kebijakan di bidang prasarana dan sarana pertanian; b. Menyediakan dukungan infrastruktur pertanian; c. Mengembangkan potensi dan pengelolaan lahan dan irigasi pertanian; d. Menyediakan, mengawasi, dan membimbing penggunaan pupuk, pestisida serta alat dan mesin pertanian; e. Memberikan bimbingan pembiayaan dibidang pertanaian; f. Pemberian fasilitasi investasi di bidang pertanian; g. Mematau dan evaluasi di bidang prasarana dan sarana pertanian; dan h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### D. Bidang Tanaman Pangan

- 1) Bidang Tanaman Pangan, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Tanaman Pangan menyelenggarakan fungsi: a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di

bidang tanaman pangan; b. Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman pangan; c. Pengawasan mutu peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman pangan; d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang tanaman pangan; e. Pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit, penanggulangan bencana alam dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman pangan; f. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan; g. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan; h. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan; dan i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- 3) Rincian tugas Kepala Bidang Tanaman Pangan sebagai berikut: a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan; b. Penyusunan perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman pangan; a. Pengawasan mutu, peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman pangan; b. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang tanaman pangan; e. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman pangan; f. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan; g. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan; h. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan; dan i. Pelaksanaan

tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### E. Bidang Hortikultura

- 1) Bidang Hortikultura, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang hortikultura.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bidang Hortikultura menyelenggarakan fungsi:
  - a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan, dan pemasaran hasil di bidang hortikultura;
  - b. Penyusunan rencana kebutuhan dan penyediaan benih di bidang Hortikultura
  - c. Pengawasan mutu dan peredaran benih di bidang hortikultura
  - d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang tanaman hortikultura;
  - e. . Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman Hortikultura;
  - f. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman hortikultura;
  - g. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang tanaman hortikultura;
  - h. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman hortikultura;
  - dan i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya
- 3) Rincian tugas Kepala Bidang Hortikultura sebagai berikut:
  - a. Menyusun kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran

hasil di bidang hortikultura; b. Menyusun rencana kebutuhan dan penyediaan benih di bidang hortikultura; c. Mengawasi mutu dan peredaran benih di bidang hortikultura; d. Memberikan bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang hortikultura; e. Mengendalikan dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang hortikultura; f. Memberi bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang hortikultura; g. Memberi izin usaha/rekomendasi teknis di bidang hortikultura; h. Memantau dan evaluasi di bidang hortikultura; dan i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### F. Bidang Perkebunan

- 1) Bidang Perkebunan, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Perkebunan menyelenggarakan fungsi: a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman perkebunan; b. Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang perkebunan; c. Pengawasan mutu, peredaran dan sertifikasi benih di bidang perkebunan; d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang perkebunan; e. Pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit, penanggulangan bencana alam

dan dampak perubahan iklim di bidang perkebunan; f. Penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan g. Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan; h. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang perkebunan; i. Pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan; j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- 3) Rincian tugas kepala bidang Tanaman Perkebunan sebagai berikut: a. Menyusun kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan; b. Menyusun rencana kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman perkebunan; c. Mengawasi mutu, peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman perkebunan; d. Memberikan bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang perkebunan; e. Mengendalikan dan penanggulangan hama dan penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang perkebunan; f. Melaksanakan penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan g. memberikan bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan; h. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang perkebunan; i. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman perkebunan; j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### G. Bidang Peternakan Dan Kesehatan Hewan

- 1) Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan menyelenggarakan fungsi:
  - a. Penyusunan kebijakan di bidang perbibitan, produksi peternakan, kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan
  - a. Pengelolaan sumber daya genetik hewan;
  - b. Pengendalian peredaran dan penyediaan bibit ternak, anakan ternak dan benih/bibit hijauan pakan ternak.
  - c. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi ternak;
  - d. Pengendalian penyakit hewan dan penjaminan kesehatan hewan;
  - e. Pengawasan obat hewan;
  - f. Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, serta produk hewan;
  - g. Pengelolaan pelayanan jasa laboratorium dan jasa Medik Veteriner;
  - h. Penerapan dan pengawasan persyaratan teknis kesehatan masyarakat veteriner dan kesehatan hewan;
  - i. Pemberian izin/rekomendasi di bidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
  - j. Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan;
  - k. Pemantauan dan Evaluasi di bidang peternakan dan

kesehatan hewan; l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- 3) Uraian tugas Kepala Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
- a. Menyusun kebijakan di bidang benih/bibit, produksi, peternakan dan kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan;
  - b. Mengelola sumber daya genetik hewan;
  - c. Mengendalikan peredaran dan penyediaan bibit ternak, pakan ternak, dan benih/bibit hijauan pakan ternak;
  - d. Melaksanakan bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi ternak;
  - e. Melaksanakan pengendalian penyakit hewan dan penjaminan kesehatan hewan;
  - f. Melaksanakan pengawasan obat hewan;
  - g. Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, dan produk hewan;
  - h. Pengelolaan pelayanan jasa laboratorium dan jasa Medik Veteriner
  - i. Melaksanakan Penerapan dan pengawasan persyaratan teknis kesehatan masyarakat Veteriner dan kesehatan hewan;
  - j. melaksanakan pemberian izin/rekomendasi di bidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
  - k. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan;
  - l. Pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan;
  - m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## H. Bidang Penyuluhan

- 1) Bidang Penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan kebijakan, program, dan pelaksanaan penyuluhan pertanian.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Penyuluhan menyelenggarakan fungsi: a. Penyusunan kebijakan dan program penyuluhan pertanian; b. Pelaksanaan penyuluhan pertanian dan pengembangan mekanisme, tata kerja, metode penyuluhan pertanian; c. Pengumpulan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha. d. Pengelolaan kelembagaan dan ketenagaan; e. Pemberian fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha; f. Peningkatan kapasitas penyuluh pegawai negeri sipil, swadaya, dan swasta; g. Pemantauan dan evaluasi di bidang penyuluhan pertanian; h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 3) Uraian tugas Kepala Bidang Penyuluhan Pertanian, sebagai berikut: a. Menyusun kebijakan dan program penyusunan pertanian; b. Melaksanakan penyuluhan pertanian dan pengembangan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan pertanian, c. Mengumpulkan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha; d. Mengelola kelembagaan dan ketenagaan; e. Memberikan



fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha; f. Melaksanakan peningkatan kapasitas penyuluh Pegawai Negeri Sipil, swadaya dan swasta; h. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang penyuluhan pertanian; i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 5.1.2. Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 78 kuesioner. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, dimana dari 78 Orang pegawai tersebut adalah seluruhnya PNS berpangkat Penata atau Golongan III sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap pengembangan karier.

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang pertama menjadi subjek dalam penelitian ini adalah menurut Jenis Kelamin sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5.1. berikut ini :

Tabel 5.1.  
Deskripsi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	62,8 %
Perempuan	29	37,2 %
Jumlah	78	100,00 %

Sumber : data Primer, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang paling banyak menjadi responden adalah laki-laki yakni 49 Orang dari 78 Orang responden dengan persentase sebanyak 62,8 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 29 Orang dari 78 Orang responden dengan persentase sebanyak 37,2 %. Berdasarkan uraian diatas, tidak menutup kemungkinan bahwa pengembangan karier juga dipengaruhi oleh perbedaan gender, namun pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa tetap mengedepankan kesetaraan gender tanpa ada yang dibeda-bedakan.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Karakteristik kedua yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah menurut Tingkat Usia sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5.2. berikut ini:

Tabel 5.2.

Deskripsi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<35	8	10,3 %
36-40	18	23,1 %
41-45	21	26,3 %
46-50	16	20,5 %
>50	15	19,2 %
Jumlah	78	100,00 %

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden paling banyak berusia antara 41-45 tahun sebanyak 21 responden atau 26,9%, dan responden yang berusia 36-40

tahun sebanyak 18 responden atau 23,1 %, berdasarkan uraian di atas bahwa responden yang penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini rata-rata menunjukkan usia yang matang, maka dalam pengembangan karier, tingkat kedewasaan dan pemikiran yang matang sangat mempengaruhi.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik kedua yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah menurut Tingkat Pendidikan sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5.3. berikut ini:

Tabel 5.3.

Deskripsi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	22	28,2 %
D.III	1	1,3 %
S.1	50	64,1 %
S.2	5	6,4 %
Jumlah	78	100,00 %

Sumber : Data Primer, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah memiliki Tingkat Pendidikan Srata Satu (S.1) yakni sebesar 50 Orang dari 78 Orang responden, kemudian tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 22 Orang dengan persentase sebanyak 28,2 %. Sedangkan untuk tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebanyak 1,3 %. Selebihnya Tingkat Pendidikan Pasca Sarjana (S.2) hanya 5 Orang responden

dengan persentase 6,4 %. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap pengembangan karier, disebabkan tingkat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki mempunyai kontribusi yang besar terhadap jabatan yang diemban.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang keempat menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Berdasarkan masa kerja sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5.4. berikut ini:

Tabel 5.4.

Deskripsi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 5 Tahun	2	2,6 %
6-10 Tahun	23	29,5 %
11-15 Tahun	42	53,8 %
16-20 Tahun	3	3,8 %
> 20 Tahun	8	10,3
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : data primer, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebanyak 42 orang dari jumlah keseluruhan 78 orang responden atau 53,8 % responden memiliki masa kerja antara 11-15 tahun, kemudian responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun menjadi urutan kedua dalam penelitian ini yakni sebanyak 23 orang dari 78 orang responden atau 29,5 % Sedangkan jumlah responden dengan masa kerja lebih dari

20 tahun sebanyak 8 Orang dari 78 Orang responden dengan persentase sebanyak 10,3 % dan jumlah responden dengan masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 3 Orang dari 78 Orang responden dengan persentase sebanyak 3,8 % serta responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 2 orang responden atau 2,6%.

Dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 53,8 % responden memiliki masa kerja antara 11-15 tahun, yang sangat mendukung untuk pengembangan karier yang jauh lebih baik, karena pengalaman yang sudah cukup matang dalam menangani berbagai persoalan yang akan terjadi.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi konkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas :

#### 1. Karakteristik individu ( $X_1$ )

Gambaran Distribusi Frekuensi untuk variabel Karakteristik individu dapat diurai sebagai berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Karakteristik individu

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Usia saya tidak membatasi kesempatan untuk meningkatkan kinerja saya	0	0	0	0	35	44,9	16	20,5	27	34,6

2.	Organisasi tempat saya bekerja tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam meningkatkan kinerja	0	0	0	0	35	44,9	16	20,5	27	34,6
3.	Pegawai yang berstatus menikah akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang	0	0	0	0	38	48,7	26	33,3	14	17,9
4.	Pegawai yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.	0	0	0	0	35	44,9	20	25,6	23	29,5
5.	Pendidikan yang di miliki saat ini sangat mendukung untuk peningkatan karier	0	0	0	0	28	35,9	43	55,1	7	9,0
6.	Pegawai yang berpengalaman cenderung merasa lebih betah dalam suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya	0	0	0	0	38	48,7	22	28,2	18	23,1

Sumber : Data Diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, unsur item empiris pertama Usia saya tidak membatasi kesempatan untuk meningkatkan kinerja saya, sebanyak 34,6% responden menyatakan sangat setuju, 20,5% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan

sangat tidak setuju, ini artinya bahwa usia tidak mempengaruhi kemauan dan motivasi responden dalam meningkatkan pengembangan karier sesuai yang diinginkan.

Pada item empiris kedua, Organisasi tempat saya bekerja tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam meningkatkan kinerja, sebanyak 34,6% responden menyatakan sangat setuju, 20,5% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini perbedaan gender tidak menjadi suatu penghalang untuk meningkatkan pengembangan karier.

Item ketiga Pegawai yang berstatus menikah akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang, sebanyak 17,9% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menjawab setuju, 48,7% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa dengan berstatus menikah, pegawai akan lebih fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan demi untuk peningkatan pengembangan karier.

Item keempat Pegawai yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. sebanyak 29,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut sebagian besar responden

menyatakan bahwa meningkatkan kinerja dapat meningkatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Item kelima Pendidikan yang di miliki saat ini sangat mendukung untuk peningkatan karier, sebanyak 9,0% responden menyatakan sangat setuju, 55,1% responden menjawab setuju, 35,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju, dari uraian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan tidak menjadi suatu faktor penghalang untuk mendapatkan promosi pengembangan karier sejauh pegawai tersebut memiliki dukungan dari atasan dan rekan sejawatnya.

Item terakhir yaitu item keenam Pegawai yang berpengalaman cenderung merasa lebih betah dalam suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya, sebanyak 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menjawab setuju, 48,7% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan pengembangan karier pegawai

Nilai rata-rata skor Karakteristik individu pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa di kategorikan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier, karena selama ini karakteristik individu yang ada pada Dinas Pertanian para pegawai tidak menyadari potensi diri dalam meningkatkan kinerja. Hal ini perlu di buat satu perubahan untuk menggali potensi diri pegawai supaya para pegawai tidak mengalami *insecure*.



## 2. Dukungan Sejawat (X<sub>2</sub>)

Tabel 5.6  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Dukungan Sejawat

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Organisasi tempat saya bekerja sangat peduli dan pegawai merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan dan bersedia mendengarkan keluh kesah pegawainya	0	0	0	0	35	44,9	20	25,6	23	29,5
2.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan positif dan setuju terhadap ide-ide, perasaan dan performa pegawai.	0	0	0	0	34	43,6	32	41,0	12	15,4
3.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan bantuan langsung jika ada pegawai yang membutuhkan	0	0	0	0	35	44,9	20	25,6	23	29,5
4.	Keluarga dan teman-teman sangat mendukung dan selalu memberikan solusi dalam permasalahan dan pengembangan karier	0	0	0	0	34	43,6	32	41,0	12	15,4
5.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara	0	0	0	0	38	48,7	22	28,2	18	23,1

	memecahkan persoalan.										
6.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan sehingga saya sangat merasa sebagai anggota dalam suatu kelompok yang saling berbagi minat dan kegiatan social	0	0	0	0	18	23,1	45	57,7	15	19,2

Sumber : Data Diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, unsur item empiris pertama bahwa Organisasi tempat saya bekerja sangat peduli dan pegawai merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan dan bersedia mendengarkan keluh kesah pegawainya, sebanyak 29,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan positif dan setuju terhadap ide-ide, perasaan dan performa pegawai, sebanyak 15,4% responden menyatakan sangat setuju, 41,0% responden menjawab setuju, 43,6% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ketiga Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan bantuan langsung jika ada pegawai yang membutuhkan, sebanyak 29,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item keempat Keluarga dan teman-teman sangat mendukung dan selalu memberikan solusi dalam permasalahan dan pengembangan karier, sebanyak 15,4% responden menyatakan sangat setuju, 41,0% responden menjawab setuju, 43,6% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item kelima Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan., sebanyak 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menjawab setuju, 48,7% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item terakhir yaitu item keenam Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan sehingga saya sangat merasa sebagai anggota dalam suatu kelompok yang saling berbagi minat dan kegiatan sosial, sebanyak 19,2% responden menyatakan sangat setuju, 57,7% responden menjawab setuju, 23,1% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju

Nilai rata-rata skor Dukungan Sejawat di Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa di kategorikan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Sejawat berpengaruh terhadap pengembangan karier, karena selama ini atasan dan rekan kerja pada Dinas Pertanian terkesan cuek dan kurang diperhatikan. Hal ini perlu di buat suatu perubahan untuk meningkatkan kinerja dalam peningkatan pengembangan karier

### 3. Pengembangan Karier (Y)

Tabel 5.7  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengembangan Karier

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan mutasi ketempat lain saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini	0	0	0	0	18	23,1	45	57,7	15	19,2
2	Para atasan selalu menyeleksi pegawai untuk dapat pengembangan karir	0	0	0	0	18	23,1	45	57,7	15	19,2
3	Dengan penempatan yang baru saya mampu mengembangkan karir saya.	0	0	0	0	35	44,9	20	25,6	23	29,5
4	Dengan adanya sistem rotasi kerja (rolling job) membuat saya tidak jenuh dan stress dengan lingkungan kerja	0	0	0	0	35	44,9	20	25,6	23	29,5
5	Pendidikan yang saya tempuh sangat membantu untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik	0	0	0	0	38	48,7	22	28,2	18	23,1
6	Dengan adanya pelatihan sangat membantu saya mendapatkan jenjang karir.	0	0	0	0	35	44,9	16	20,5	27	34,6

Sumber : Data Diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju.

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, unsur item pertama bahwa dengan mutasi ketempat lain saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat

ini, sebanyak 19,2% responden menyatakan sangat setuju, 57,7% responden menjawab setuju, 23,1% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, para atasan selalu menyeleksi pegawai untuk dapat pengembangan karir, sebanyak 19,2% responden menyatakan sangat setuju, 57,7% responden menjawab setuju, 23,1% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item ketiga, dengan penempatan yang baru saya mampu mengembangkan karier saya, sebanyak 29,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item keempat, dengan adanya sistem rotasi kerja (rolling job) membuat saya tidak jenuh dan stress dengan lingkungan kerja, sebanyak 29,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Item kelima, pendidikan yang saya tempuh sangat membantu untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik, sebanyak 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menjawab setuju, 48,7% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item terakhir yaitu item keenam, dengan adanya pelatihan sangat membantu saya mendapatkan jenjang karir, sebanyak 34,6% responden

menyatakan sangat setuju, 20,5% responden menjawab setuju, 44,9% responden yang menyatakan Cukup Setuju, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Nilai rata-rata skor Pengembangan Karier di Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa di kategorikan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa perlu dilakukan suatu perubahan sistem yang selama ini berjalan sebagaimana fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah.

#### 5.1.4. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap variabel, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-Son Product Moment* test dengan program SPSS 22.0 seperti yang tampak pada tabel 5.8, Menurut Sugiyono (2016), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 5.8  
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Karakteristik individu (X <sub>1</sub> )	1	0,889	0,222	Valid
	2	0,889	0,222	Valid
	3	0,776	0,222	Valid
	4	0,876	0,222	Valid

	5	0,410	0,222	Valid
	6	0,700	0,222	Valid
Dukungan Sejawat (X2)	1	0,739	0,222	Valid
	2	0,634	0,222	Valid
	3	0,739	0,222	Valid
	4	0,634	0,222	Valid
	5	0,661	0,222	Valid
	6	0,570	0,222	Valid
Pengembangan Karier (Y)	1	0,639	0,222	Valid
	2	0,639	0,222	Valid
	3	0,900	0,222	Valid
	4	0,900	0,222	Valid
	5	0,572	0,222	Valid
	6	0,894	0,222	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan **Cronbach's Alpha**. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen untuk

mengukur variabel tertentu yang menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *Alpha* setiap variabel dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9  
Uji Reliabilitas Setiap Variabel

<b>Nama Variabel</b>	<b>Koefisien Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Karakteristik individu (X1)	0,863	Reliabel
Dukungan Sejawat (X2)	0,749	Reliabel
Pengembangan Karier	0,858	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah menunjukkan hasil lebih besar dari 60% (>0,6), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

#### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linier berganda di atas dibuktikan dengan menguji :

##### A. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1



(satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan tabel 5.10 dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10  
Hasil Uji Multikolinearitas

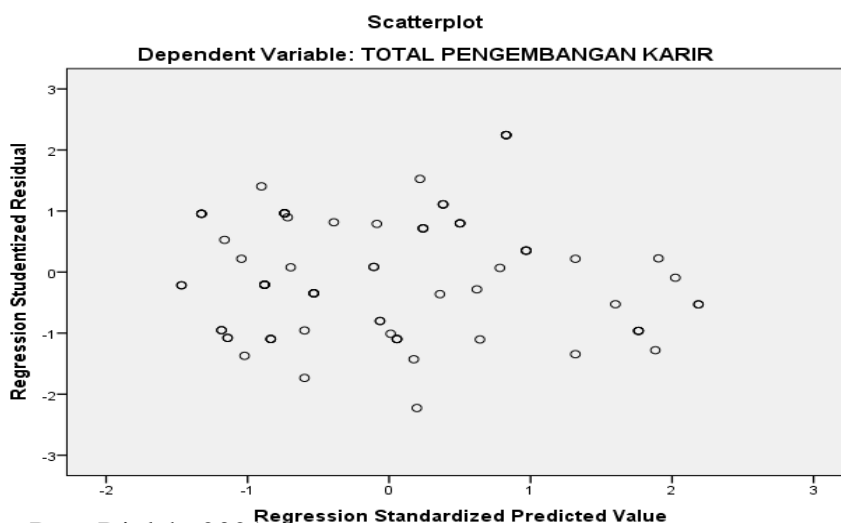
Nama Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik individu (X1)	0,330	3,035
Dukungan Sejawat (X2)	0,330	3,035

Sumber : Data Diolah, 2021

#### B. Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat di tampak dalam gambar 5.1 berikut ini :

Gambar 5.1  
Uji Heterokedastistas



Sumber : Data Diolah, 2021

Dalam penampilan gambar grafik scatter plot menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak emmbentik suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### C. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan dengan nilai Durbin-watson. Apabila nilai durbin watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson berjumlah 1,789 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi. Sebagaimana terlihat dalam tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11  
Hasil Uji Autokorelasi

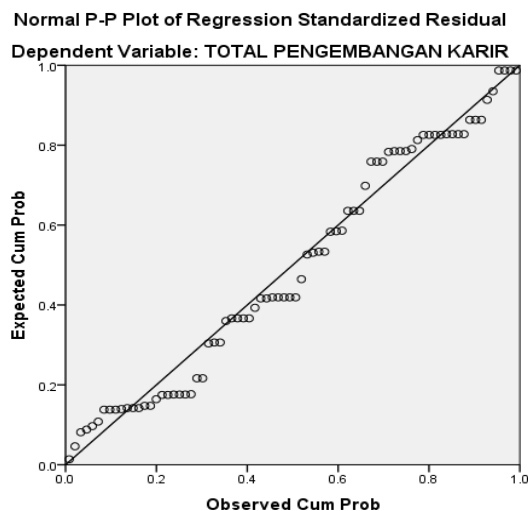
Durbin-Watson	1, 810
---------------	--------

Sumber : Data diolah, 2021

### D. Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2  
Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2021

Uji normalitas data secara analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, nilai signifikansi harus diatas 0,05 (Ghozali, 2016). Namun penulis menggunakan perhitungan dengan montecarlo sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.12  
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual	
N			78	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000	
	Std. Deviation		1.30632657	
Most Extreme Differences	Absolute		.109	
	Positive		.109	
	Negative		-.095	
Test Statistic			.109	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.023 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.294 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.282
		Upper Bound		.305

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 5.1.6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Karakteristik individu

X2 = Dukungan Sejawat

B1, b2, b3 = Koefisien Penuh

e = Kesalahan Prediksi

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi karakteristik individu dan dukungan sejawat dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.13  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<b>Nama Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>
Constanta	-0,307	1,126
Karakteristik individu (X1)	0,553	0,070
Dukungan Sejawat (X2)	0,479	0,085

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -0,307 + 0,553X_1 + 0,479X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,307 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi karakteristik individu dan dukungan sejawat nilainya tetap/konstan maka pengembangan karier pada Dinas Pertanian mempunyai nilai sebesar -0,307.
2. Nilai koefisien regresi Karakteristik individu (X1) sebesar 0,553 berarti ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap pengembangan karier pada Kantor Dinas Pertanian sebesar 0,553 maka apabila skor karakteristik individu naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor pengembangan karier sebesar 0,553 satuan.
3. Nilai koefisien regresi dukungan sejawat (X2) sebesar 0,479 berarti ada pengaruh positif dukungan sejawat terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian sebesar 0,479 maka apabila skor dukungan sejawat naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor pengembangan karier juga sebesar 0,479 satuan.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (pengujian secara parsial)
- Uji F (pengujian secara simultan)

- Uji Beta (pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

**a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Uuntuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14

Model	T Hitung	Sig
Constanta	2,959	0,004
Karakteristik individu (X <sub>1</sub> )	18,374	0,000
Dukungan Sejawat (X <sub>2</sub> )	15,667	0,000

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik individu (X<sub>1</sub>) terhadap pengembangan karier (Y) pada

Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

(a) Merumuskan Hipotesis

- H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya X<sub>1</sub> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

- $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel Karakteristik individu terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

(b) Menghitung nilai  $t_{test}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik individu sebesar 18,374 dengan tingkat signifikansi 0,000

(c) Kriteria Penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991

(d) Membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 18,374 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 yang berarti variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

2. Pengaruh Dukungan Sejawat ( $X_2$ ) terhadap Pengembangan Karier Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

(a). Merumuskan Hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel Dukungan Sejawat terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

- $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel Dukungan Sejawat terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

(b). Menghitung nilai  $t_{test}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Dukungan Sejawat sebesar 15,667 dengan tingkat signifikansi 0,000

(c). Kriteria Penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991

(d). Membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 15,667 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 yang berarti variabel Dukungan Sejawat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Karakteristik individu dan dukungan sejawat. Apakah kedua variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam tabel 5.15 berikut ini :



Tabel 5.15

<b>Model</b>	<b>Sum Of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regresi	885,472	2	252,704	0,000
Residual	131,400	75		
Total	1016,872	77		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituang dalam tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesi sebagai berikut :

(a). Merumuskan Hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel independen (X) secara Simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)
- $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya variabel independen (X) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

(b). Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 252,704 dengan tingkat signifikansi 0,000

(c). Kriteria Penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $(n-k-1) = 77$  dan ditentukan  $F_{tabel}$  sebesar 3,97

(d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$

Oleh karena  $F_{hitung}$  sebesar 252,704 lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,97 yang berarti variabel karakteristik individu dan dukungan sejawat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

### c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standarized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.16  
Hasil Uji Beta

<b>Model</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig</b>
Constanta	-	-
Karakteristik individu (X <sub>1</sub> )	0,570	0,000
Dukungan Sejawat (X <sub>2</sub> )	0,407	0,000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil beta standarrized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi karakteristik individu dan dukungan sejawat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah karakteristik individu karena memiliki nilai beta tertinggi yakni 0,570

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) berikut :

Tabel 5.17  
Hasil Uji Beta

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>
I	0,874	0,764

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,764 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yang meliputi karakteristik individu dan Dukungan Sejawat mempunyai kontribusi terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 76,4 % sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan**

### **5.2.1. Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Pengembangan Karier**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel Karakteristik individu adalah 18,374. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,991) dengan tingkat signifikansi 0,000, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Sejalan dengan teory yang dikemukakan Winardi (2011), karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografi tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Robbins (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Faktor

karakteristik, organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter sendiri dan organisasi juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan kepercayaan pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan ketrampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu. Penetapan pegawai pada bidang pegawaian yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya akan mengarah pada prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Mathis ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi :

- e) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- f) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- g) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat reliatis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis
- h) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pegawaian orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Kemampuan (Pengalaman kerja) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena

keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Robbins, 2014). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dengan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Robbins, 2014). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang (Winardi, 2011) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### 5.2.2. Pengaruh Dukungan Sejawat Terhadap Pengembangan Karier

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel Dukungan Sejawat adalah 15,667. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,991) dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya Dukungan Sejawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Dukungan sejawat adalah bentuk perhatian, penghargaan, semangat, penerimaan, maupun pertolongan dalam bentuk lainnya yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial dekat, antara lain orang tua, saudara, anak, sahabat, teman maupun orang lain dengan tujuan membantu seseorang saat mengalami permasalahan. Bentuk dukungan dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu atau pun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai. Dukungan sejawat merupakan segi-segi struktural jaringan mencakup pengaturan-pengaturan hidup, frekuensi kontak, keikutsertaan dalam kegiatan sosial, keterlibatan dalam jaringan sosial.

Sedangkan menurut Isnawati dkk, (2013), dukungan sejawat terbagi menjadi empat bentuk, yaitu :

1. Appraisal Support, yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor.
2. Tangible support, yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.
3. Self esteem support, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu atau perasaan seseorang sebagai

bagian dari sebuah kelompok dimana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan self-esteem seseorang.

Belonging support, yaitu dukungan yang menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan

### **5.2.3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat terhadap Pengembangan Karier**

Untuk melihat apakah ada pengaruh Karakteristik individu dan dukungan sejawat secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karier dapat dilihat dengan uji nilai F. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  adalah 252,704. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel} (3,97)$  dengan tingkat signifikansi 0,000, artinya secara bersama-sama variabel karakteristik individu dan dukungan sejawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Menurut Miftah Thoha, (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Pimpinan juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang

dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Dukungan sejawat merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya. Diharapkan dengan adanya dukungan sejawat maka seseorang akan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Dukungan sejawat dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu dapat dilihat bagaimana dukungan sejawat mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan. Menurut Sarafino (2014), dukungan sejawat dapat mempengaruhi fisik dan psikologis individu

#### **5.2.4. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karier**

Berdasarkan hasil beta standarrized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi karakteristik individu dan dukungan sejawat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah karakteristik individu karena memiliki nilai beta tertinggi yakni 0,570. Hal ini sejalan dengan fenomena yang ada saat ini pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, dimana para pegawai kurang mampu menggali potensi diri dalam meningkatkan kemampuan untuk pengembangan karier

Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan ketrampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu. Penetapan pegawai pada bidang pegawaian yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya akan mengarah pada prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi.



#### **5.2.5. Keterbatasan Penelitian**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat diandalkan dan bisa dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka dibutuhkan ketelitian dan kecermatan dari seorang peneliti. Tetapi walau bagaimanapun dihindari pasti akan terdapat kesalahan dan kekeliruan. Untuk itu penulis menyadari bahwa penelitian yang penulis lakukan ini memiliki banyak keterbatasan diantaranya adalah :

4. Populasi dan sampel yang penulis ambil terbatas hanya kepada responden yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil golongan ruang III/a ke atas, mengingat Judul penelitian penulis dengan variabel tetap yaitu pengembangan karier. Untuk itu penulis hanya membatasi kepada pegawai yang memang siap untuk mendapatkan promosi jabatan. Dan penulis berharap ke depan, apabila ada penelitian yang serupa agar dapat mengangkat seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil tanpa membedakan golongan untuk dijadikan sebagai sampel. Hal ini memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dalam meneliti sejauhmana kesiapan pegawai dalam pengembangan karier.
5. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang berbentuk kuesioner atau angket dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur yang bersifat subyektif, untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya juga menggunakan hasil wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan pada variabel karakteristik individu dan dukungan sejawat terhadap pengembangan karier, adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
2. Dukungan Sejawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
3. Karakteristik individu dan Dukungan Sejawat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
4. Berdasarkan hasil beta standarrized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi karakteristik individu dan dukungan sejawat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah karakteristik individu karena memiliki nilai beta tertinggi yakni 0,570.

#### **6.2. Saran**

1. Variabel karakteristik individu dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karier sehingga disarankan kepada organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih baik

lagi dengan melakukan diklat dan pendidikan formal lainnya agar para pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa dapat menggali potensi diri dan merasa lebih percaya diri akan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk dapat meningkatkan pengembangan karier.

2. Khususnya kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan jenjang karier pegawai dilingkungan Dinas Pertanian yang selama ini banyak ditemukan adanya kesenjangan pangkat antara bawahan dan atasan sehingga dapat mengakibatkan kerugian kepada bawahan yang memiliki pangkat setingkat lebih tinggi daripada atasannya, kerugian tersebut dapat berupa misalnya tertahannya pangkat bawahan karena atasan memiliki pangkat setingkat lebih rendah daripada bawahannya. Hal ini disarankan kepada pimpinan agar dapat melakukan konsultasi dan komunikasi kepada pejabat pembina kepegawaian untuk dapat dilakukan rolling secara merata.
3. Fasilitas dan kelengkapan kerja pegawai perlu diperbaiki agar tidak menjadikan pegawai jenuh dan merasa bosan dengan lingkungan kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai sehingga tidak memenuhi syarat untuk dipromosi kejenjang jabatan yang lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2011), *Manajemen Publik*, Penerbit Ghalia Jakarta
- Ambasar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta. Gava Media.
- Ancok dan Singarimbun, (2011), *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, Cetakan ke-21 Jakarta ; Pustaka LP3ES.
- Apollo dan Cahyadi, (2012), *Hubungan antara kelekatan terhadap teman sebaya dengan kematangan karier pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Trucuk Klaten*. *Jurnal Empati*, 5(4), 705-710
- Bashwa dan Grant, (2012), *Human Resources Management*. Thomson Learning.
- Edwin B. Fillipo, (2011), *Human Development*. New York: McGraw-Hill. Edisi Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gina dan Segal, (2010), *Evaluasi Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja*. Bandung : Celebes Media Perkasa
- Handoko, (2012), *Dukungan Sosial, Konsep Diri dan Prestasi*. Jilid 2 Edisi ke10. Jakarta : Erlangga.
- Henry Simamora, (2012), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Herianus Peoni, (2014), *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*, (Tesis, tidak dipublikasikan). Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Hidayatullah, (2010), *Media Relation : Strategi Meraih Dukungan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isnawati, dkk, (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta, Jurnal
- Kartini Cristian, (2018), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Penerapan Karir Pada Dinas*

*Ketahanan Pangan Kabupaten Sorong Selatan*, Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga. Surabaya.

King, (2017), *Dukungan Sosial, Teori, Alat Ukur dan Faktornya*. Diunduh dari :<https://www.mind.org.uk/media/418953/Peer-Support-Report-Peerfest-2013.pdf>. tanggal 03 Agustus 2017

Kreitner dan Kinicki, (2011), *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Kuntjoro, (2012), *Manajemen Personalia Menelisik Pengembangan Karier*. Ed 3. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Mangkunegara, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Miftah Thoha, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi .P.T.Bumi Aksara.

Nasution, (2016), *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Jakarta, Bumi Aksara

Novia Handayani, Sri Muliati, Abdullah, (2018), *Dukungan Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir*, Jurnal.

Nunuk Andriani, (2011), *Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai*. Bogor: PT Penerbit IPB press.

R, Wayne Monday, (2011), *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, (2011), *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya

Robbins, (2014), *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Sarafino, (2014), *Stress Kerja dan Psikologi*, Bandung, Remaja Rosda Karya.

Sarason, (2014), *Dukungan Sosial dan Implikasi Dalam Pengembangan Karier*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sihombing, Delfiana, (2017), *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Dukungan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Iskandar Muda Medan*, Jurnal.

Singarimbun, (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Sondang P. Siagian, (2011), *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan kedua belas).Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, (2012), *Manajemen Sumber DayaManasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam KonteksOrganisasi Politik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit AlfabetaBandung
- Sulistyawati, (2012), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung.
- Tiro dan Sukarna, (2012), *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*, Makassar, Andira Publisher.
- Tuti Afriani, Tutik Sri Hariayati, Dewi Gayatri, (2017), *Dukungan Atasan dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspetasi Perawat Dalam Penerapan Jenjang Karir*, Jurnal
- Winardi, (2011), *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta:

## Lampiran 1.

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :  
Bapak/Ibu Responden  
(Pegawai Dinas Pertanian Kab. Mamasa)  
Di  
Tempat

Salam Sejahtera Untuk Kita Semua,

Dalam rangka menyelesaikan penyusunan Tesis pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar. Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aris Bongga Silomba  
NIM : 2018.MM.1.1645  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Status : Peneliti  
Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat Terhadap Pengembangan Karier Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Dengan ini, Saya memohon bantuan Bapak dan Ibu Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa agar berkenan memberikan jawaban atas pernyataan kuisisioner yang telah saya siapkan dilembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Karakteristik Individu dan Dukungan Sejawat Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,  
Peneliti

**ARIS BONGGA SILOMBA**  
2018.MM.1 1645

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia : .....
4. Lama Bekerja : .....
5. Pendidikan : .....

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Cukup Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )						
1.	Usia saya tidak membatasi kesempatan untuk meningkatkan kinerja saya					
2.	Organisasi tempat saya bekerja tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam meningkatkan kinerja					
3.	Pegawai yang berstatus menikah akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang					
4.	Pegawai yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.					
5.	Pendidikan yang di miliki saat ini sangat mendukung untuk peningkatan karier					
6.	Pegawai yang berpengalaman cenderung merasa lebih betah dalam suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya					
Dukungan Sejawat (X <sub>2</sub> )						



NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Organisasi tempat saya bekerja sangat peduli dan pegawai merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan dan bersedia mendengarkan keluhan kesah pegawainya					
2.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan positif dan setuju terhadap ide-ide, perasaan dan performa pegawai.					
3.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan bantuan langsung jika ada pegawai yang membutuhkan					
4.	Keluarga dan teman-teman sangat mendukung dan selalu memberikan solusi dalam permasalahan dan pengembangan karier					
5.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.					
6.	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan sehingga saya sangat merasa sebagai anggota dalam suatu kelompok yang saling berbagi minat dan kegiatan sosial					
<b>Pengembangan Karier (Y)</b>						
1.	Dengan mutasi ketempat lain saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini					
2.	Para atasan selalu menyeleksi pegawai untuk dapat pengembangan karir					
3.	Dengan penempatan yang baru saya mampu mengembangkan karir saya.					
4.	Dengan adanya sistem rotasi kerja (rolling job) membuat saya tidak jenuh dan stress dengan lingkungan kerja					
5.	Pendidikan yang saya tempuh sangat membantu untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
6.	Dengan adanya pelatihan sangat membantu saya mendapatkan jenjang karir.					

***“ TERIMA KASIH ”***



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)  
**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

## SURAT KETERANGAN

No.351/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ARIS BONGGASILOMBA

NIM : 2018MM11645

Program Studi: MAGISTER MANAJEMEN

Alamat/No.Hp : 082187963033

Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 06 MARET 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

**Tabulasi Karakteristik Individu**

NO URUT	X1 (KARAKTERISTIK INDIVIDU)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	3	4	3	19
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	4	5	29
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	5	5	4	5	29
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	3	3	3	4	3	19
11	3	3	3	3	4	3	19
12	3	3	3	3	4	3	19
13	4	4	4	4	3	4	23
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	4	3	19
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	3	3	3	3	18
24	5	5	5	5	5	5	30
25	3	3	3	3	3	3	18
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30

28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	3	3	3	3	18
30	5	5	5	4	5	5	29
31	3	3	4	3	3	5	21
32	3	3	3	3	3	5	20
33	4	4	3	4	3	5	23
34	3	3	4	3	4	5	22
35	3	3	3	3	3	4	19
36	4	4	4	4	4	3	23
37	3	3	3	3	3	3	18
38	4	4	3	4	4	3	22
39	3	3	4	3	4	4	21
40	3	3	4	3	4	3	20
41	4	4	3	4	4	3	22
42	3	3	3	3	4	3	19
43	5	5	4	5	3	4	26
44	3	3	3	3	3	3	18
45	5	5	4	5	3	4	26
46	5	5	3	5	4	3	25
47	5	5	3	5	3	3	24
48	3	3	4	3	4	4	21
49	5	5	4	4	3	4	25
50	3	3	3	3	4	3	19
51	3	3	5	3	4	5	23
52	4	4	3	4	4	3	22
53	4	4	3	4	4	3	22
54	3	3	3	3	4	3	19
55	5	5	4	5	3	4	26
56	3	3	4	3	4	3	20
57	4	4	3	4	4	3	22
58	3	3	3	3	4	3	19

59	5	5	4	5	3	4	26
60	3	3	3	3	3	3	18
61	5	5	4	5	3	4	26
62	5	5	3	5	4	3	25
63	5	5	3	5	3	3	24
64	3	3	4	3	4	4	21
65	5	5	4	4	3	4	25
66	3	3	3	3	4	3	19
67	3	3	5	3	4	5	23
68	4	4	3	4	4	3	22
69	4	4	3	4	4	3	22
70	3	3	3	3	4	3	19
71	5	5	4	5	3	4	26
72	5	5	4	5	3	4	26
73	5	5	3	5	4	3	25
74	5	5	3	5	3	3	24
75	3	3	4	3	4	4	21
76	5	5	4	4	3	4	25
77	3	3	3	3	4	3	19
78	3	3	5	3	4	5	23

**Tabulasi Dukungan Sejawat**

NO URUT	X2 (DUKUNGAN SEJAWAT)						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	5	4	5	27
2	5	4	5	4	5	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	3	5	3	5	4	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	4	29
9	4	5	4	5	4	4	26
10	3	5	3	5	3	4	23
11	3	4	3	4	3	4	21
12	3	3	3	3	3	4	19
13	4	3	4	3	4	4	22
14	3	3	3	3	3	4	19
15	3	4	3	4	3	3	20
16	4	3	4	3	4	3	21
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	4	19
20	3	4	3	4	3	3	20
21	4	3	4	3	4	5	23
22	4	3	4	3	4	3	21
23	3	4	3	4	3	5	22
24	5	4	5	4	5	5	28
25	3	4	3	4	3	4	21
26	5	4	5	4	5	4	27
27	5	4	5	4	5	4	27

28	5	4	5	4	5	4	27
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	4	4	5	4	25
31	3	5	3	5	5	4	25
32	3	3	3	3	5	4	21
33	4	5	4	5	5	4	27
34	3	5	3	5	5	4	25
35	3	5	3	5	4	3	23
36	4	5	4	5	3	3	24
37	3	4	3	4	3	3	20
38	4	3	4	3	3	4	21
39	3	3	3	3	4	4	20
40	3	3	3	3	3	3	18
41	4	3	4	3	3	3	20
42	3	4	3	4	3	5	22
43	5	3	5	3	4	5	25
44	3	3	3	3	3	4	19
45	5	4	5	4	4	4	26
46	5	3	5	3	3	4	23
47	5	4	5	4	3	4	25
48	3	3	3	3	4	3	19
49	4	3	4	3	4	4	22
50	3	4	3	4	3	4	21
51	3	4	3	4	5	4	23
52	4	4	4	4	3	4	23
53	4	3	4	3	3	3	20
54	3	4	3	4	3	5	22
55	5	3	5	3	4	5	25
56	3	3	3	3	3	3	18
57	4	3	4	3	3	3	20
58	3	4	3	4	3	5	22



59	5	3	5	3	4	5	25
60	3	3	3	3	3	4	19
61	5	4	5	4	4	4	26
62	5	3	5	3	3	4	23
63	5	4	5	4	3	4	25
64	3	3	3	3	4	3	19
65	4	3	4	3	4	4	22
66	3	4	3	4	3	4	21
67	3	4	3	4	5	4	23
68	4	4	4	4	3	4	23
69	4	3	4	3	3	3	20
70	3	4	3	4	3	5	22
71	5	3	5	3	4	5	25
72	5	4	5	4	4	4	26
73	5	3	5	3	3	4	23
74	5	4	5	4	3	4	25
75	3	3	3	3	4	3	19
76	4	3	4	3	4	4	22
77	3	4	3	4	3	4	21
78	3	4	3	4	5	4	23

### Tabulasi Pengembangan Karier

NO URUT	Y (PENGEMBANGAN KARIER)						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	4	4	4	4	26
2	4	4	5	5	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	5	5	5	5	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	5	5	5	5	28
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	3	3	3	3	20
11	4	4	3	3	3	3	20
12	4	4	3	3	3	3	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	3	3	3	20
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	4	4	4	4	22
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	3	3	3	3	20
20	3	3	3	3	3	3	18
21	5	5	4	4	4	4	26
22	3	3	4	4	4	4	22
23	5	5	3	3	3	3	22
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	3	3	3	3	20
26	4	4	5	5	5	5	28
27	4	4	5	5	5	5	28

28	4	4	5	5	5	5	28
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	3	3	5	3	22
32	4	4	3	3	5	3	22
33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	4	3	3	5	3	22
35	3	3	3	3	4	3	19
36	3	3	4	4	3	4	21
37	3	3	3	3	3	3	18
38	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	3	3	4	3	21
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	4	4	3	4	21
42	5	5	3	3	3	3	22
43	5	5	5	5	4	5	29
44	4	4	3	3	3	3	20
45	4	4	5	5	4	5	27
46	4	4	5	5	3	5	26
47	4	4	5	5	3	5	26
48	3	3	3	3	4	3	19
49	4	4	4	4	4	5	25
50	4	4	3	3	3	3	20
51	4	4	3	3	5	3	22
52	4	4	4	4	3	4	23
53	3	3	4	4	3	4	21
54	5	5	3	3	3	3	22
55	5	5	5	5	4	5	29
56	3	3	3	3	3	3	18
57	3	3	4	4	3	4	21
58	5	5	3	3	3	3	22

59	5	5	5	5	4	5	29
60	4	4	3	3	3	3	20
61	4	4	5	5	4	5	27
62	4	4	5	5	3	5	26
63	4	4	5	5	3	5	26
64	3	3	3	3	4	3	19
65	4	4	4	4	4	5	25
66	4	4	3	3	3	3	20
67	4	4	3	3	5	3	22
68	4	4	4	4	3	4	23
69	3	3	4	4	3	4	21
70	5	5	3	3	3	3	22
71	5	5	5	5	4	5	29
72	4	4	5	5	4	5	27
73	4	4	5	5	3	5	26
74	4	4	5	5	3	5	26
75	3	3	3	3	4	3	19
76	4	4	4	4	4	5	25
77	4	4	3	3	3	3	20
78	4	4	3	3	5	3	22

## DESKRIPTIF RESPONDEN

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	LB	PENDIDIKAN
1	MENTON, SP.M.Si	1	5	5	4
2	BERNARD,SP	1	5	3	3
3	JOSEPHIN MEITY TURUKAY, SP. MP.	2	4	3	4
4	YOHANIS	1	5	5	1
5	SRI RAHAYU NINGSIH, S.Sos	2	4	3	3
6	YAPID YAHYUL, S.ST	1	2	3	3
7	NUR DEWI SARTIKA S.IP	2	2	3	3
8	GENIE PERRIS,SH	2	2	2	3
9	SARCE,SP	2	2	2	3
10	FRANS MASSA, S.IP	1	4	3	3
11	MAY SUZANTY	2	4	3	1
12	LAMBERTUS	1	3	3	1
13	PAILLIN	1	3	3	1
14	YETTY KURNIATY	2	2	3	1
15	LENNI DEMIANUS	2	1	3	1
16	MIKAEL KOLIN	1	5	2	1
17	RISAL,S.Pd	1	3	4	3
18	BARTHOLOMIUS,S.TP, MP	1	4	3	4
19	YUSTUS ADI ,SP	1	3	3	3
20	AKHIRUDDIN T, SH.	1	2	3	3
21	HERRY SULISTIO,S.Pd.SD	1	1	1	3
22	MARIA OCTAVIANE, S.TP	2	1	1	3
23	ALEXANDER, SE	1	2	2	3
24	JONI	1	3	3	1
25	ENDANG PUSPITA	2	2	2	1
26	MUH.NAJIB,S.Pdi	1	5	5	3
27	NIP. 19691012 200312 2 014	2	5	4	3
28	YOAP,SP	1	4	2	3
29	OSCAR THOMAS, SP NIP. 19841008 200801 1 004	1	2	3	3
30	NIP. 19840117 201506 1 001	1	2	2	1
31	ASTIANI	2	2	3	3
32	YARDIMANSAH	1	2	3	1
33	ARIS BONGGA SILOMBA, SP	1	4	5	3
34	LUSIANTHY ENDANGSARY, SP	2	4	3	3
35	ROSINA RUNA,SP	2	1	3	3
36	MARLIN PATTANG, SP	2	1	3	3
37	GREGORIUS MALLI, SP	1	3	3	3
38	PAOLINA, S.Sos	2	4	3	3
39	RIDWAN	1	3	2	1
40	YULIANUS	1	3	2	1
41	MURNIANTO, SP	1	5	5	3
42	RICHARDSON, SP	1	5	4	3
43	SRIGUSANTI, SP	2	2	3	3
44	DEMMALEWA,S. ST,MP	1	4	5	4
45	DEFRIYANTY, S.TP	2	1	2	3
46	ALCE WAHYUDI PARUSA	1	3	3	3
47	ANTON	1	2	3	1
48	ADNAN, SP, MP	1	3	3	4

49	PONGGALUNGGU, SP	1	5	5	3
50	IMANUEL, S.Pt	1	4	3	3
51	ALEXANDER BAKKE, SP	1	4	3	3
52	ARRUAN MUSU', A.Md	2	3	3	2
53	NATANIEL .T	1	2	2	1
54	DEMMALONA	1	2	2	1
55	SELFINUS, S Pt	1	5	3	3
56	MAGDALENA TIKULANGI, S.Pt	2	4	3	3
57	SERLI, S.Pt	2	3	3	3
58	FRANSISKUS RUDI, S.Pt	1	2	3	3
59	ARRUANBALO, SP	1	3	3	3
60	REDY, SP	1	3	3	3
61	YOHANIS. S	1	4	3	1
62	AULIA RAHMAT	1	2	2	1
63	NATANIEL. D	1	3	2	1
64	DEMIANUS.D	1	5	2	1
65	ARRUAN. P	2	5	2	1
66	THOMAS	1	5	2	1
67	ABNER, S.ST	1	3	3	3
68	RUDY, SP	1	5	3	3
69	TAPPI, SP	1	5	5	3
70	TASIK PASAU, S.ST	2	4	3	3
71	SERLI ARNITA, S.ST	2	1	2	3
72	SARCE, SP	2	1	3	3
73	NURNAYANTI, SP	2	3	2	3
74	PATAK, SP.	1	4	3	3
75	MEITY YUSUF, S.ST	2	3	2	3
76	MARIANA, S.ST	2	3	2	3
77	LUTHER MASANG, SP	1	3	2	3
78	HERMINA,SP	2	3	2	3

**LAMPIRAN**

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.222$ )**
- 1. VALIDITAS KARAKTERISTIK INDIVIDU**

**Correlations**

		KARAKT ERISTIK INDVIDU 1	KARAKT ERISTIK INDVIDU 2	KARAKT ERISTIK INDVIDU 3	KARAKT ERISTIK INDVIDU 4	KARAKT ERISTIK INDVIDU 5	KARAKT ERISTIK INDVIDU 6	TOTAL KARAKT ERISTIK INDVIDU
KARAKTERISTIK INDVIDU 1	Pearson Correlation	1	1.000**	.451**	.969**	.114	.376**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.319	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
KARAKTERISTIK INDVIDU 2	Pearson Correlation	1.000**	1	.451**	.969**	.114	.376**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.319	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
KARAKTERISTIK INDVIDU 3	Pearson Correlation	.451**	.451**	1	.426**	.457**	.857**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
KARAKTERISTIK INDVIDU 4	Pearson Correlation	.969**	.969**	.426**	1	.142	.354**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.215	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
KARAKTERISTIK INDVIDU 5	Pearson Correlation	.114	.114	.457**	.142	1	.301**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.319	.319	.000	.215		.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
KARAKTERISTIK INDVIDU 6	Pearson Correlation	.376**	.376**	.857**	.354**	.301**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.007		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL KARAKTERISTIK INDVIDU	Pearson Correlation	.889**	.889**	.776**	.876**	.410**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS DUKUNGAN SEJAWAT

### Correlations

		DUKUNGAN SEJAWAT T 1	DUKUNGAN SEJAWAT T 2	DUKUNGAN SEJAWAT T 3	DUKUNGAN SEJAWAT T 4	DUKUNGAN SEJAWAT T 5	DUKUNGAN SEJAWAT T 6	TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT T
DUKUNGAN SEJAWAT 1	Pearson Correlation	1	.055	1.000**	.055	.354**	.315**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.630	.000	.630	.001	.005	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
DUKUNGAN SEJAWAT 2	Pearson Correlation	.055	1	.055	1.000**	.319**	.253*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.630		.630	.000	.004	.025	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
DUKUNGAN SEJAWAT 3	Pearson Correlation	1.000**	.055	1	.055	.354**	.315**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.630		.630	.001	.005	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
DUKUNGAN SEJAWAT 4	Pearson Correlation	.055	1.000**	.055	1	.319**	.253*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.630	.000	.630		.004	.025	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
DUKUNGAN SEJAWAT 5	Pearson Correlation	.354**	.319**	.354**	.319**	1	.250*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.004		.027	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
DUKUNGAN SEJAWAT 6	Pearson Correlation	.315**	.253*	.315**	.253*	.250*	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.005	.025	.005	.025	.027		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT	Pearson Correlation	.739**	.634**	.739**	.634**	.661**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### 3. VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIER

#### Correlations

		PENGEM BANGAN KARIER 1	PENGEM BANGAN KARIER 2	PENGEM BANGAN KARIER 3	PENGEM BANGAN KARIER 4	PENGEM BANGAN KARIER 5	PENGEM BANGAN KARIER 6	TOTAL PENGEM BANGAN KARIR
PENGEMBANGAN KARIER 1	Pearson Correlation	1	1.000**	.315**	.315**	.250*	.305**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.005	.027	.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
PENGEMBANGAN KARIER 2	Pearson Correlation	1.000**	1	.315**	.315**	.250*	.305**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.005	.027	.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
PENGEMBANGAN KARIER 3	Pearson Correlation	.315**	.315**	1	1.000**	.354**	.969**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005		.000	.001	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
PENGEMBANGAN KARIER 4	Pearson Correlation	.315**	.315**	1.000**	1	.354**	.969**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000		.001	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
PENGEMBANGAN KARIER 5	Pearson Correlation	.250*	.250*	.354**	.354**	1	.376**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.027	.027	.001	.001		.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
PENGEMBANGAN KARIER 6	Pearson Correlation	.305**	.305**	.969**	.969**	.376**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000	.001		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.639**	.639**	.900**	.900**	.572**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KARAKTERISTIK INDIVIDU

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6



Nilai Cronbach's Alpha  
0.863 > 0.50

2. RELIABILITAS DUKUNGAN SEJAWAT

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6



Nilai Cronbach's Alpha  
0.749 > 0.50

### 3. RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIER

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	6



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.858 > 0.50$

- UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

**Statistics**

		JENIS KELAMIN	USIA	LAMA BEKERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR
N	Valid	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	49	62.8	62.8	62.8
	Perempuan	29	37.2	37.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35<	8	10.3	10.3	10.3
	36-40	18	23.1	23.1	33.3
	41-45	21	26.9	26.9	60.3
	46-50	16	20.5	20.5	80.8
	50>	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

### LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5<	2	2.6	2.6	2.6
	6-10	23	29.5	29.5	32.1
	11-15	42	53.8	53.8	85.9
	16-20	3	3.8	3.8	89.7
	20>	8	10.3	10.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

### PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28.2	28.2	28.2
	D.III	1	1.3	1.3	29.5
	S.1	50	64.1	64.1	93.6
	S.2	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU

#### Statistics

		KARAKTERISTIK INDIVIDU 1	KARAKTERISTIK INDIVIDU 2	KARAKTERISTIK INDIVIDU 3	KARAKTERISTIK INDIVIDU 4	KARAKTERISTIK INDIVIDU 5	KARAKTERISTIK INDIVIDU 6
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0

**KARAKTERISTIK INDIVIDU 1**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	16	20.5	20.5	65.4
	5	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**KARAKTERISTIK INDIVIDU 2**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	16	20.5	20.5	65.4
	5	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**KARAKTERISTIK INDIVIDU 3**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	3	38	48.7	48.7	48.7
	4	26	33.3	33.3	82.1
	5	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**KARAKTERISTIK INDIVIDU 4**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	20	25.6	25.6	70.5
	5	23	29.5	29.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**KARAKTERISTIK INDIVIDU 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	28	35.9	35.9	35.9
4	43	55.1	55.1	91.0
5	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**KARAKTERISTIK INDIVIDU 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	38	48.7	48.7	48.7
4	22	28.2	28.2	76.9
5	18	23.1	23.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**VARIABEL DUKUNGAN SEJAWAT****Statistics**

	DUKUNGAN SEJAWAT 1	DUKUNGAN SEJAWAT 2	DUKUNGAN SEJAWAT 3	DUKUNGAN SEJAWAT 4	DUKUNGAN SEJAWAT 5	DUKUNGAN SEJAWAT 6
N Valid	78	78	78	78	78	78
Missing	0	0	0	0	0	0

**DUKUNGAN SEJAWAT 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	35	44.9	44.9	44.9
4	20	25.6	25.6	70.5
5	23	29.5	29.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**DUKUNGAN SEJAWAT 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	43.6	43.6	43.6
	4	32	41.0	41.0	84.6
	5	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**DUKUNGAN SEJAWAT 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	20	25.6	25.6	70.5
	5	23	29.5	29.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**DUKUNGAN SEJAWAT 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	43.6	43.6	43.6
	4	32	41.0	41.0	84.6
	5	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**DUKUNGAN SEJAWAT 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	38	48.7	48.7	48.7
	4	22	28.2	28.2	76.9
	5	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



**DUKUNGAN SEJAWAT 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.1	23.1	23.1
	4	45	57.7	57.7	80.8
	5	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER****Statistics**

		PENGEMBANGAN KARIER 1	PENGEMBANGAN KARIER 2	PENGEMBANGAN KARIER 3	PENGEMBANGAN KARIER 4	PENGEMBANGAN KARIER 5	PENGEMBANGAN KARIER 6
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0

**PENGEMBANGAN KARIER 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.1	23.1	23.1
	4	45	57.7	57.7	80.8
	5	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**PENGEMBANGAN KARIER 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.1	23.1	23.1
	4	45	57.7	57.7	80.8
	5	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**PENGEMBANGAN KARIER 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	20	25.6	25.6	70.5
	5	23	29.5	29.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**PENGEMBANGAN KARIER 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	20	25.6	25.6	70.5
	5	23	29.5	29.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**PENGEMBANGAN KARIER 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	38	48.7	48.7	48.7
	4	22	28.2	28.2	76.9
	5	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**PENGEMBANGAN KARIER 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	44.9	44.9	44.9
	4	16	20.5	20.5	65.4
	5	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.023 < 0.05 → Data tidak terdistribusi normal

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstand ardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.306327
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.095
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

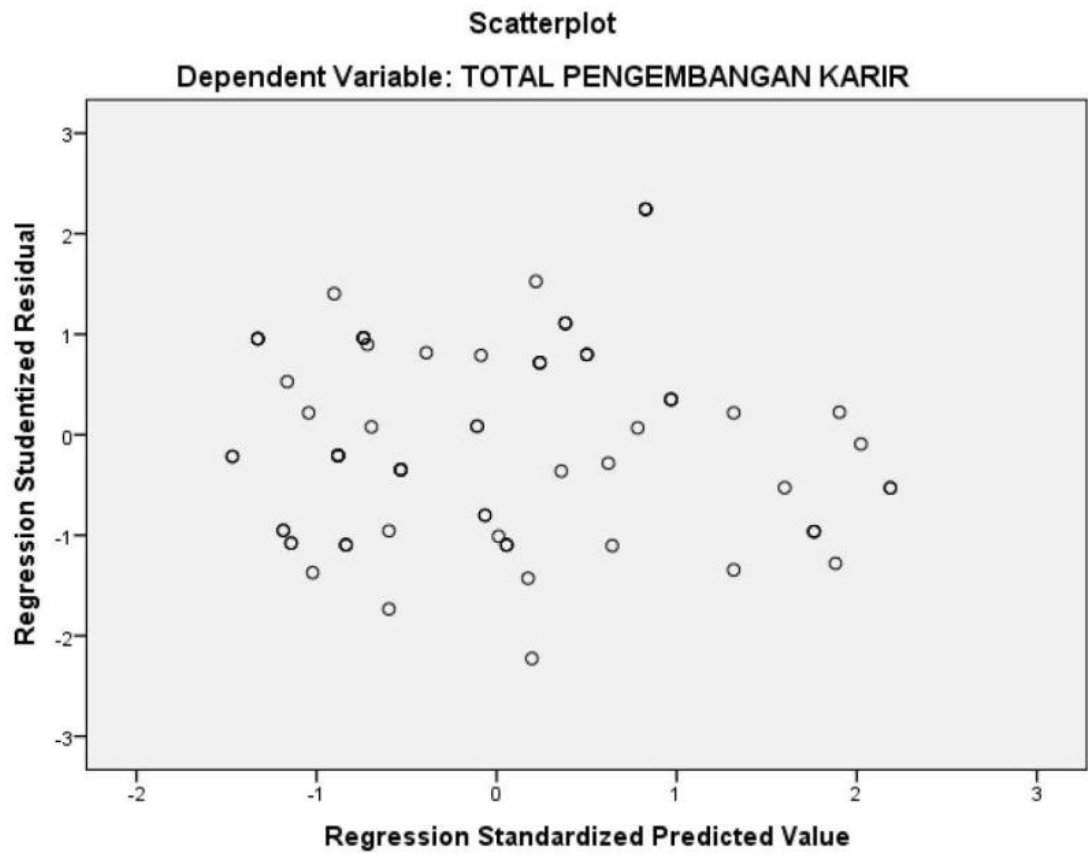
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.307	1.126		-.273	.786		
TOTAL KARAKTERISTIK INDIVIDU	.553	.070	.570	7.888	.000	.330	3.035
TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT	.479	.085	.407	5.626	.000	.330	3.035

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.991**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**UJI T VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.263	1.103		2.959	.004		
TOTAL KARAKTERISTIK INDIVIDU	.877	.048	.903	18.374	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

**UJI T VARIABEL DUKUNGAN SEJAWAT**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.247	1.514		-.163	.871		
TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT	1.029	.066	.874	15.667	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

2. UJI F → F TABEL = 3.97

**UJI F VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.020	1	830.020	337.602	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.852	76	2.459		
	Total	1016.872	77			

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), TOTAL KARAKTERISTIK INDIVIDU

**UJI F VARIABEL DUKUNGAN SEJAWAT**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.464	1	776.464	245.463	.000 <sup>b</sup>
	Residual	240.408	76	3.163		
	Total	1016.872	77			

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

KARAKTERISTIK INDIVIDU → PENGEMBANGAN KARIER

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL KARAKTERISTIK INDIVIDU <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.814	1.568	1.810

a. Predictors: (Constant), TOTAL KARAKTERISTIK INDIVIDU

b. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIR

DUKUNGAN SEJAWAT → PENGEMBANGAN KARIER

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIER

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.760	1.779	1.620

a. Predictors: (Constant), TOTAL DUKUNGAN SEJAWAT

b. Dependent Variable: TOTAL PENGEMBANGAN KARIER