

Pengaruh Pertanggungjawaban dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Winda Andini¹, Benny Usman², Heryati³, Dwi Warsari⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, windaandini999@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

⁴Universitas PGRI Palembang, warsaridwi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pertanggungjawaban dan karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.. Metode dipergunakan peneliti ini metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji hipotesis statistik. 1) berdasarkan uji t variabel pertanggungjawaban terdapat pengaruh yang signifikan $0,031 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pertanggungjawaban terhadap pengembangan karir. 2) berdasarkan uji t karakteristik individu mendapatkan pengaruh signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial karakteristik individu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap pengembangan karir. Berdasarkan uji F variabel pertanggungjawaban dan karakteristik individu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh pertanggungjawaban dan karakteristik individu secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Kata Kunci: Pertanggungjawaban, Karakteristik Individu, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of accountability and individual characteristics on the career development of employees at Palembang Muhammadiyah Hospital. The method used by this researcher is quantitative method. Data collection techniques were carried out by questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is the classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, statistical hypothesis testing. 1) based on t-test responsibility variable there is a significant effect of $0,031 < 0,05$, it can be concluded that partially there is a significant influence between the responsibility of the career development variable. Based on the t-test of individual characteristics, it has a significant effect of $0,000 < 0,05$, so it can be concluded that partially there is a significant influence between the variables of individual characteristics on career development. Based on the F test, the responsibility variable and individual characteristic $0,000 < 0,05$. It can be concluded that there is an influence of responsibility and individual characteristics simultaneously on the career development of employees at Muhammadiyah Hospital Palembang.

Keywords : Responsibility, Individual Characteristics, Career Development

A. PENDAHULUAN

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dapat membawa dampak yang nyata terhadap sikap yang membantu membawa perubahan dalam lingkungan sebuah organisasi. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus bisa menanamkan rasa tanggung jawab karena jika pegawai sudah memiliki rasa tanggung jawab maka setiap pekerjaan yang dilakukan akan bisa dikerjakan dengan tepat waktu. Setiap individu pasti memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda.

Amirullah (2015:51) menjelaskan kewajiban sosial perusahaan atau (CSR) adalah jenis kekhawatiran perusahaan untuk iklim luar organisasi melalui berbagai latihan yang dilakukan sehubungan dengan menjaga iklim, standar area lokal, kepentingan peningkatan, dan berbagai jenis kewajiban. Dengan cara ini, kewajiban sosial perusahaan adalah kewajiban organisasi terhadap iklim luar organisasi.

Rahman (2013:77) menjelaskan kualitas individu adalah atribut yang menunjukkan perbedaan individu dalam inspirasi, dorongan, kapasitas untuk tetap solid dalam menghadapi usaha sampai akhir atau memecah masalah. Artinya, karakteristik individu merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilaksanakan.

Setiana (2019:127) menjelaskan peningkatan profesi adalah kondisi yang menunjukkan perluasan status individu dalam suatu perkumpulan dengan cara panggilan yang telah ditetapkan dalam perkumpulan. Jadi, pengembangan karir pegawai merupakan kenaikan status atau jabatan yang dimiliki setiap individu dalam mewujudkan suatu perencanaan karir.

Fakta yang ditemukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang bahwa pertanggungjawaban terhadap suatu pekerjaan kurang terlaksana dengan baik, misalnya masih terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak sesuai terhadap hasil yang diharapkannya, pekerjaan yang ingin dicapai sebuah perusahaan belum berjalan dengan maksimal, pertanggungjawaban terhadap suatu pekerjaan merupakan hal yang penting karena setiap individu dituntut untuk bisa bertanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan. Kemampuan karakteristik yang dimiliki setiap individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak berjalan dengan baik, setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda bisa dilihat dari bagaimana kemampuan menyelesaikan tugas yang diterima. Ada pegawai cepat menyelesaikan pekerjaannya, ada juga yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Sehingga akan membuat pengembangan karir di dalam suatu organisasi menjadi kurang efektif.

B. KAJIAN TEORI

1. Pertanggungjawaban

a. Pengertian Pertanggungjawaban

Hasibuan (2016:70) Tanggung jawab keharusan buat melaksanakan seluruh kewajiban atau tugas-tugas yg dibebankan kepadanya menjadi kewenangan diterima atau miliknya.

Mustari (2014:19) menjelaskan bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan tuhan.

Fahmi (2017:293) menjelaskan tanggung jawab sosial perusahaan merupakan kewajiban asosiasi atau dunia bisnis untuk menambah keuntungan moneter yang masuk akal dengan memusatkan perhatian pada komitmen sosial organisasi dan memusatkan perhatian pada keseimbangan perspektif keuangan, sosial dan lingkungan.

Mengingat sebagian dari pemahaman para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan melaksanakan kewajiban dan tugas-tugas yang dibebankan serta komitmen perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan perusahaan. Serta perilaku dalam menyelesaikan semua kewajiban yang harus dilaksanakan.

b. Indikator-indikator Pertanggungjawaban

Fahmi (2017:297) menjelaskan indikator tanggung jawab sosial perusahaan yaitu

1. Secara awam, keberhasilan tanggung jawab sosial dari capaian nilai etika yang pada kandungannya, khususnya keikutsertaan dalam mempertahankan hak-hak sipil, daya dukung dan nilai.
2. Secara sosial, hasil kewajiban sosial harus dilihat dari derajat keaslian sosial perusahaan di hadapan mitra sosialnya.
3. Menurut sudut pandang bisnis, hasil kewajiban sosial harus terlihat dari peningkatan harga saham karena perluasan gambaran sosial perusahaan.
4. Sebenarnya kemajuan kewajiban sosial harus terlihat dari pencapaian program yang terjadi karena penilaian stratesi lapangan.

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Thoha (2016:34) menjelaskan bahwa karakteristik bentuk tunggal membawa ke dalam tekstur hierarkis kapasitasnya, keyakinan individu, asumsi, kebutuhan, dan pertemuan sebelumnya. Ini adalah kualitas-kualitas yang digerakkan oleh seorang individu, dan atribut-atribut ini akan disampaikan olehnya ketika dia memasuki iklim lain, khususnya suatu asosiasi atau lainnya.

Sule dan Saefullah (2019:178) Menjelaskan Memandang sumber daya manusia juga adalah orang-orang yang memiliki kualitas tersendiri. Jika demikian, maka kualitas individu akan memutuskan bagaimana langkah-langkah eksekusi akan dilakukan.

Amir (2019:16) menjelaskan karakteristik individu merupakan perilaku individu terkait dengan segala sesuatu yang terkait dengan bagaimana seorang karyawan berfikir dan bertindak didalam sebuah organisasi.

Dari pengertian para ahli yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan karakteristik individu merupakan sifat, kemampuan dan pengalaman yang berbeda-beda yang dimiliki setiap individu . dengan adanya karakteristik individu yang baik akan mewujudkan pekerjaan dan tugas-tugas menjadi kinerja yang baik.

b. Indikator Karakteristik Individu

Thoha (2016:35) menjelaskan ada lima indikator yang mempengaruhi karakteristik individu yaitu:

1. Kemampuan adalah untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain dalam melakukan berbagai macam tugas dalam pekerjaan.
2. Kebutuhan adalah beberapa pernyataan dalam diri individu (ekspresi ke dalam) yang membuat demonstrasi individu untuk mencapainya sebagai sebuah artikel atau hasil.
3. Kepercayaan adalah aspek paling penting didalam sebuah organisasi untuk meyakinkan bahwa dirinya telah mencapai suatu kebenaran.
4. Pengalaman adalah proses pembentukan individu dalam penempatan tenaga kerja.
5. Pengharapan merupakan proses penelitian terhadap hal-hal yang akan terjadi dan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.



3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Sinambela (2018:260) menjelaskan pemajuan profesi adalah karya yang dibuat oleh suatu perkumpulan dalam mengatur panggilan wakilnya, menjalankan, dan mengatur profesinya. Peningkatan profesi diperlukan oleh setiap perwakilan untuk membujuk mereka agar berfungsi dengan baik.

Sutrisno (2020:162) menjelaskan profesi adalah tugas (posisi) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan individu yang berfungsi. Banyak orang lalai untuk berurusan dengan profesi mereka, karena mereka tidak fokus pada aide-ide penting dari pengaturan pekerjaan ini. Mereka tidak mengerti bahwa tujuan profesi dapat mendorong panggilan mereka dan mengarah pada kemajuan yang lebih baik.

Busro (2018:274) menjelaskan pengembangan karir perkembangan vertikal jabatan, kepangkatan, pendidikan, penugasan yg dialami seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dipergunakan dasar penggajian.

Dari pengertian beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan status atau jabatan seseorang dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

b. Indikator-indikator Pengembangan Karir

Busro (2018:281) menjelaskan pengembangan karir diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kejelasan Karir

Kejelasan karir, dikur dari indikator kemajuan yang jelas, kesempatan untuk menjadi kepala/pelapor, dan kesempatan untuk memiliki situasi tertentu sesuai dengan kontruksi hierarkis saat ini.

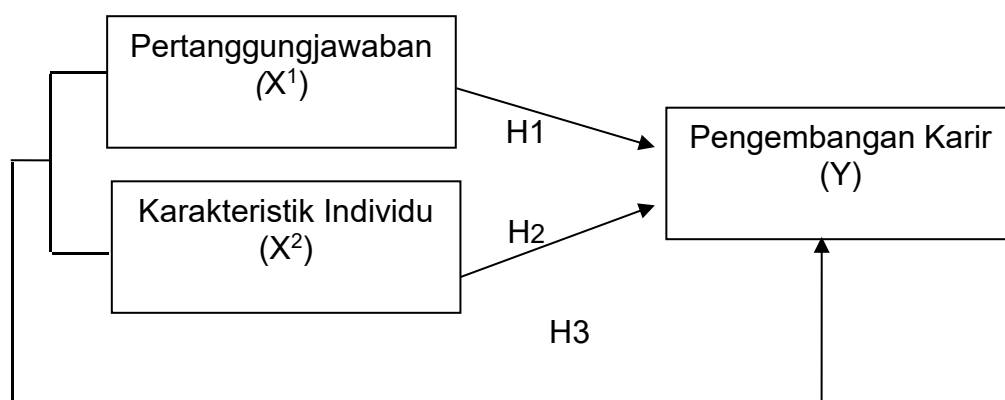
2. Pengembangan Diri

Peningkatan diri mencakup kesempatan untuk mengambil bagian dalam fase persiapan yang berbeda, kesempatan yang berharga untuk melanjutkan sekolah, kemungkinan kesempatan untuk pergi ke kelas/percakapan/studio yang berbeda, dan kesempatan yang berharga untuk berpartisipasi dalam kursus kemampuan yang berbeda untuk mendapatkan dukungan penguasaan.

3. Perbaikan Mutu Kerja

Perbaikan mutu kerja dapat diukur dari indikator peningkatan disiplin kerja, kesetiaan, dan peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

4. Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

5. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka diatas asumsi didapat:

- H1: Diduga Pertanggungjawaban secara parsial berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
- H2: Diduga Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
- H3: Diduga Pertanggungjawaban, Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, Lokasi tempat penelitian Jl. Jenderal Ahmad Yani kel. 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan 30263.

Metode penelitian ini metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dipergunakan buat meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Variabel yang digunakan peneliti ini yaitu variabel independen, variabel dependen. Variabel independen peneliti ini terdiri dari Pertanggungjawaban, Karakteristik Individu. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 544 pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. sampel responden penelitian ini yaitu hanya pegawai tetap non medis sebanyak 43 pegawai dari seluruh total pegawai.

Sumber dan teknik pengumpulan data, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data melalui kuesioner penyebaran data di isi oleh responden dan juga melalui dokumentasi pada saat penyebaran.

D. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, kita dapat menggunakan uji distribusi normal. Jika datanya normal, persamaan regresinya akan akurat. Jika data tidak normal, persamaan regresi mungkin tidak akurat.

Hasil Uji Normalitas

		Pertanggung jawaban	Karakteristik Individu	Pengembangan Karir
N		43	43	43
Normal Parameters	Mean	34,9767	43,9302	43,8605
	Std. Deviation	2,34509	3,21007	2,94053
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,142	,109
	Positive	,126	,079	,109
	Negative	-,109	-,142	-,092
Kolmogorov-SmirnovZ		,826	,932	,712
Asymp. Sig. (2-tailed)		,503	,350	,619

Sumber: Data olah 2022



Untuk tiga variabel pertanggungjawaban, karakteristik individu terhadap pengembangan karir nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas untuk menguji apakah tidak ada korelasi antar variable independen dalam model regresi yang baik, harus diperiksa multikolinearitas. Untuk menilai multikolinearitas, anda dapat menggunakan nilai factor toleransi atau faktor inflasi varians. Jadi jika nilai tolerance > 0,01 atau VIF < 10, maka terdapat multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas			
Model		Colinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pertanggungjawaban	.665	1.503
	Karakteristik Individu	.665	1.503

Dari diatas diketahui *tolerance kedua variabel pertanggungjawaban, karakteristik individu adalah 0,665 > 0,1, nilai VIF 1,503 < 10*. Jadi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2018:136) uji heteroskedastisitas keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel Uji Heteroskedastisitas						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,569	1.704		-,920	,363
	Pertanggungjawaban	,087	,055	,297	1,589	,120
	Karakteristik Individu	-,017	,040	-,079	-,423	,675

Sumber: Data Diolah 2022

sesuai tabel diatas menyatakan sig uji heteroskedastisitas variabel pertanggungjawaban 0,120 > 0,05, variabel ciri individu 0,675 > 0,05 maka didapat simpulan tak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Regresi Linear Sederhana Pertanggungjawaban (X1)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.867	5.284		3.003	.005
	Pertanggungjawaban	.800	.151	.638	5.309	.000

Sumber: Data diolah 2022

Diperoleh persamaan linear $Y = 15,867 + 0,800X$. Dengan konstanta sebesar 15,867 artinya apabila pengembangan karir nilainya adalah 0 maka variabel

pengembangan karir sebesar 15,867. Sedangkan koefesien pertanggungjawaban sebesar 0,800 artinya jika pertanggungjawaban mengalami perubahan 1 pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 0,800. Jika pertanggungjawaban meningkat maka pengembangan karir juga meningkat.

Hasil Regresi Linear Sederhana Karakteristik Individu (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.448	2.321		2.778	.008
	Karakteristik Individu	.852	.053	.930	16.163	.000

Sumber: Data diolah 2022

Diperoleh persamaan linear $Y = 6,448 + 0,852X_2$. Dengan konstanta sebesar 6,448 artinya apabila pengembangan karir nilainya adalah 0 maka variabel pengembangan karir sebesar 6,448. Sedangkan koefesien karakteristik individu sebesar 0,852 artinya jika karakteristik individu mengalami perubahan 1 pengembangan karir

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	2.612		1.280	.208
	Pertanggungjawaban	.189	.084	.151	2.242	.031
	Karakteristik Individu	.772	.062	.842	12.518	.000

Sumber: Data olah 2022

Diperoleh bahwa koefesien regresi pertanggungjawaban sebesar 0,189 dan koefesien regresi karakteristik individu sebesar 0,772 Sehingga persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,343 + 0,189X_1 + 0,772X_2$$

Persamaan di regresi linear berganda 3,343 berarti jika variabel pertanggungjawaban dan karakteristik individu sama dengan nol, maka pengembangan karir (Y) sebesar 3,343. Sedangkan koefesien regresi variabel pertanggungjawaban 0,189 berarti dalam hal kewajiban bertambah satu satuan, peningkatan vokasi (Y) bertambah sebesar 0,189 satuan dengan anggapan bahwa faktor bebas lainnya mempunyai nilai yang layak. Koefesien kualitas individu sebesar 0,772 benar-benar dimaksudkan bahwa jika kualitas tunggal meningkat satu satuan, peningkatan profesi meningkat sebesar 0,772 dengan dugaan faktor bebas lainnya memiliki nilai yang layak.

Analisis Koefesien Korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.938	.873		.873	1.04600

Sumber: Data diolah 2022



Dari hasil analisis koefisien korelasi dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu pertanggungjawaban, karakteristik individu terhadap pengembangan karir ialah 0,938.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938	.873	.873	1.04600

Sumber: Data olah 2022

Dari hasil analisis koefisien determinasi diatas diketahui bahwa besar nilai *R Square* 0,879. Artinya kontribusi sumbangan pertanggungjawaban, karakteristik individu ke pengembangan karir adalah 87,9 % sisanya (100% - 87,9 %) = 12,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	2.612		1.280	.208
	Pertanggungjawaban	.189	.084	.151	2.242	.031
	Karakteristik Individu	.772	.062	.842	12.518	.000

Sumber: Data diolah 2022

Dari hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan antara variabel pertanggungjawaban terhadap pengembangan karir $0,031 < 0,05$ ialah H_0 ditolak dan H_a diterima disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antar variabel pertanggungjawaban pada pengembangan karir. nilai signifikan karakteristik individu untuk pengembangan karir $0,000 < 0,05$.

Uji F (Secara Simultan)

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	319.398	2	159.699	145.961	.000
	Residual	43.765	40	1.094		
	Total	363.163	42			

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji F untuk kedua variabel independen (pertanggungjawaban, karakteristik individu) adalah 0,000 signifikan $0,000 < 0,05$, ialah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis secara simultan diperoleh (pertanggungjawaban, karakteristik individu) pengaruh signifikan terhadap (pengembangan karir).

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pertanggungjawaban terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil hipotesis melihat nilai signifikan $0,031 < 0,05$. berarti secara parsial bisa dikatakan ada pengaruh signifikan antar variabel pertanggungjawaban pada pengembangan karir pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan teori Hasibuan (2016:70), yang mencirikan kewajiban sebagai komitmen untuk melakukan segala komitmen dan kewajiban yang diturunkan kepadanya karena wewenang yang didapat atau dimiliki. Kewajiban mengenai pekerjaan sangat penting bagi sebuah asosiasi atau organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa baik optimal.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil hipotesis melihat nilai $0,000 < 0,05$. Berarti bisa dikatakan ada hubungan pengaruh signifikan antar variabel karakteristik individu secara simultan pada pengembangan karir.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan teori dari Thoha (2016:34) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuannya, keyakinan pribadi, harapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu, ini semua karakteristik yang dimiliki oleh individu, dan ketika ia akan memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marni (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan pengembangan karir karyawan staff PT Shinamo Batam.

3. Pengaruh Pertanggungjawaban dan Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh hasil sebesar 145.191 sementara untuk signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$ sedangkan nilai signifikan adalah 0,000 dapat disimpulkan model regresi ini dapat digunakan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel pertanggungjawaban, karakteristik individu untuk variabel pengembangan karir Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Pengaruh pertanggungjawaban dan karakteristik individu merupakan hal yang berbeda tetapi saling berkaitan, jika suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan karakteristik individu yang baik maka akan mendorong pegawai untuk menjalankan setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Busro (2018:274) yang menjelaskan pengembangan karir perkembangan vertikal jabatan, kepangkatan, pendidikan, penugasan yg dialami seseorang rangkaian susunan kepegawaian dipergunakan dasar penggajian.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, didapat beberapa simpulan:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pertanggungjawaban (X1) terhadap pengembangan karir (Y) pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Secara parsial ada pengaruh signifikan kepada variabel karakteristik individu (X2) terhadap pengembangan karir (Y) pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.



3. Secara simultan ada hubungan signifikan variabel pertanggungjawaban, karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikan dimana $0,000 < 0,05$.

2. Saran

Saran yang bisa penulis sampaikan adalah:

1. Penelitian ini menjelaskan pertanggungjawaban mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir, maka atasan diharapkan mengkaji ulang mengenai pertanggungjawaban yang dilaksanakan pegawai dalam suatu pekerjaan atau tugas. Dengan melihat bagaimana cara mengerjakan tugas dan menyelesaikannya tepat waktu.
2. Untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang diharapkan dapat melihat potensi kemampuan yang dimiliki setiap pegawai karena dengan begitu semua tugas yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik, bisa menerima kritikan dan saran dari pegawai lain dan perusahaan juga mendukung dalam hal pengembangan diri pegawai. Dengan begitu pengembangan karir di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dapat berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Amirullah.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marni, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Staff PT. SHINAMO Batam. *ejournal.ymbz.or.id*, 3 (4).
- Mustari, M. (2014). *NILAI KARAKTER Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahman, A. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.

Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

