

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kota Palembang

Benny Usman¹, Adie Kurbani², Dwi Warsari³, Herdian Restiandi⁴

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. PGRI Palembang, adie78kurbani@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. PGRI Palembang, warsaridwi@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, herdianrestiandi77@gmail.com

ABSTRACT

To achieve or occupy the desired career of employees is not easy, sometimes they have to meet requirements that are often beyond their control, such as whether there is a decision and reference from the leadership then there are also job vacancies at the destination. limit the career advancement of an employee. This research is motivated by a phenomenon that occurs in the field, namely there are still employees who complain about the existing career system. The existing career system is not carried out properly in accordance with the existing mechanism, where in filling positions the main consideration is work ability, competence and expertise as well as performance. This study aims to determine the effect of job characteristics and individual characteristics on career development at the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office. The research method in this study uses quantitative methods. The object of this research is the employee of the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office. Data collection techniques used are observation and questionnaires. The results of this study are to determine the effect of job characteristics on career development, the effect of individual characteristics on career development, and determine the effect of job characteristics and individual characteristics on career development.

Keywords: *Job Characteristics, Individual Characteristics, Career Development, Public Works and Spatial Planning.*

ABSTRAK

Untuk mencapai atau melibatkan suatu profesi yang dibutuhkan oleh wakil-wakil itu sulit, kadang-kadang mereka harus memenuhi syarat-syarat yang dalam banyak hal tidak dapat diubah sejauh menyangkut mereka, misalnya, apakah ada pilihan dan rujukan dari perintis dan kemudian apakah ada pembukaan untuk posisi yang direncanakan. Hal ini dapat menghambat keberhasilan profesional seorang pekerja. Eksplorasi ini dilatarbelakangi oleh keanehan di lapangan, lebih spesifiknya masih ada perwakilan yang mengeluhkan kerangka kerja yang ada, dan kerangka kerja yang ada saat ini tidak dijalankan seperti yang diharapkan oleh komponen-komponen yang ada. kapasitas kerja, kemampuan dan penguasaan dan eksekusi. Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh atribut pekerjaan dan kualitas individu terhadap kemajuan profesi di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang metropolitan di Palembang. Strategi pemeriksaan dalam penelitian ini menganut teknik kuantitatif. Obyek eksplorasi ini adalah perwakilan dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Strategi pengumpulan informasi yang digunakan adalah persepsi dan survei. Efek samping dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas pekerjaan terhadap kemajuan profesi, memahami pengaruh atribut individu pada peningkatan panggilan, dan mengetahui pengaruh atribut pekerjaan dan atribut individu pada kemajuan profesi.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Pengembangan Karir, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah faktor penting pada organisasi ketika SDM merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, apapun bentuk dan tujuannya. Manajemen sumber daya manusia

keaktivitas memiliki dua tujuan yaitu, mengelola bakat untuk meningkatkan sumber daya manusia, dan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai sarana untuk mencapai keunggulan. Semua hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Gunastri (Indrasari, 2017) Jelaskan karakteristik pekerjaan ialah watak serta tugas, tercantum tanggung jawab, tipe tugas, serta kepuasan dari pekerjaan itu sendiri. Selain karakteristik pekerjaan, karakteristik idividu juga sangat berpengaruh untuk pengembangan karir. Menurut (Rahmawati, Sahada, Chabibi, 2020) Karakteristik individu ialah salah satu aspek berarti dari guna manajemen sumber energi manusia, serta karakteristik individu tersebut ialah bagian integral dari pengembangan karyawan. Hal tersebut akan mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan juga perkembangan karir. Menurut (Widayati, 2021) karir adalah suatu arah kemajuan profesional atau juga di artikan sebagai serangkaian pengalaman kerja seorang yang alami pertumbuhan.

Untuk mencapai atau menduduki suatu karir yang di inginkan pegawai tidak lah mudah, salah satu aspek kunci dari peranan manajemen sumber daya manusia, serta karakteristik pribadi ini ialah bagian integral dari pengembangan karyawan, seperti pengambilan keputusan, rujukan dari pimpinan, dan lowongan pada posisi yang diinginkan. Dapat membatasi pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal dan pengamatan langsung Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, beberapa fenomena yang muncul di lapangan, yaitu masih adanya pegawai yang mengeluhkan sistem kerja yang ada. Sistem karir yang ada tidak dilaksanakan dengan baik sesuai dengan mekanisme yang ada, dalam pengisian jabatan yang menjadi pertimbangan utama adalah kemampuan kerja, kemampuan dan pengetahuan profesional, serta kinerja dan kinerja pegawai. Akibatnya, beberapa standar kerja tidak terpenuhi, karyawan tampak acuh tak acuh dalam bekerja, dan sekian banyak tanggung jawab yang diberikan tidak dilaksanakan dengan baik, sehingga menyebabkan pengurangan kinerja karyawan.

Hal ini dikuatkan oleh laporan sebelumnya (Susandra, 2019) berjudul “Dampak Hirarkis Kualitas dan Kualitas Individu Terhadap Peningkatan Profesi Tenaga Kerja di Dinas Keagamaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” yang digambarkan untuk Atribut Berwibawa (X1), mempengaruhi kemajuan vokasi perwakilan , dan kualitas individu (X2), hanya sedikit tertentu namun tidak berdampak luar biasa terhadap peningkatan profesi pekerja di Dinas Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Bersumber pada fenomena diatas, hingga pengamat tertarik buat mengangkat judul penelitian yakni “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan serta Karakteristik Pribadi Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kota Palembang. Diharapkan lewat riset ini guna mengenali karakteristik pekerjaan serta karakteristik individu terhadap pengembangan karir”.

B. KAJIAN TEORI

1. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman & Oldhan dalam (Indrasari, 2017) Atribut kerja adalah bagian dalam bisnis yang terkait dengan substansi dan keadaan kerja. Kualitas kerja adalah ciri-ciri komitmen yang representatif, seperti jumlah kewajiban, gagasan usaha, dan sejauh mana pekerjaan yang sebenarnya menunjukkan atribut yang ideal (Mahayati, 2019). Analisis mengakhiri dari penggambaran bahwa atribut-atribut kerja, khususnya bagian-bagian penting dari pertunjukan yang dihubungkan dengan substansi

pekerjaan yang lebih rendah dan kondisi efisiensi kerja, termasuk gagasan tentang kewajiban dan kewajiban pertunjukan, dapat ditambahkan. Konsekuensi dari pekerjaannya memuaskan, meskipun fakta bahwa pekerjaannya menggerakkan banyak individu.

2. Karakteristik Individu

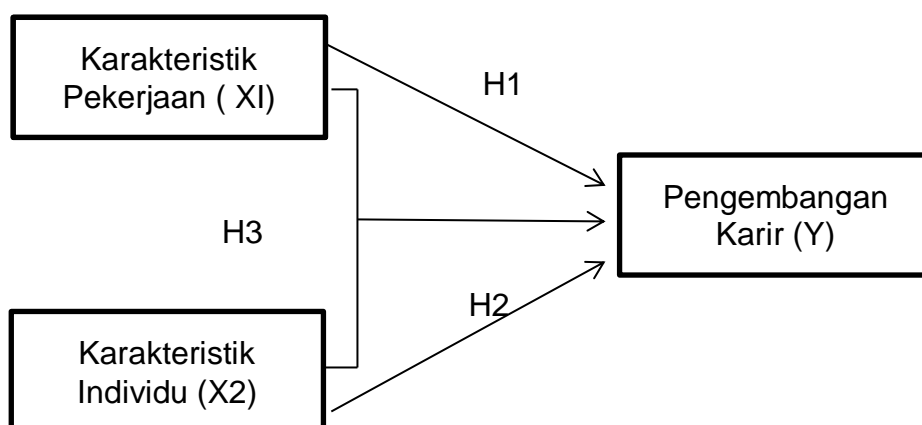
Karakteristik individu merupakan hasrat, perilaku terhadap diri sendiri, pekerjaan, serta kawasan kerja, kebutuhan individu, keahlian ataupun keterampilan, pengetahuan, emosi, perasaan, kepercayaan serta nilai tentang pekerjaan dan emosi (Mahayanti & Sriathi, 2017). Serta menurut Robbins dalam (Sukmawai, Ratnasari, 2020) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah keseluruhan perilaku dan kemampuan individu yang disebabkan oleh sifat lingkungan tempat tinggalnya. Penjelasan diatas bisa disimpulkan jika karakteristik individu yakni sesuatu proses psikologi yang berupa pekerjaan dan emosi serta suasana hati individu sebagai bentuk dari pembawaan lingkungan maupun hasil yang sudah di dapatkan.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan menyokong karyawan merancang karir masa depan mereka di industri, sehingga perusahaan serta karyawan terikat sanggup mengoptimalkan aktivitas kepegawaiannya (Ramli, & Yudhistira, 2018).

Pengembangan karir adalah rangkaian jabatan atau jabatan yang dijabat seseorang selama bekerja melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan (Syahputra, & Tanjung, 2020). Dari pemahaman di atas bisa disimpulkan kalau pengembangan karir ialah aktivitas personalia, melalui pendidikan dan pelatihan internal perusahaan membantu karyawan masa depan untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia.

4. Kerangka Pemikiran



5. Hipotesis Penelitian

H1: Diperkirakan ada pengaruh besar kualitas pekerjaan terhadap peningkatan vokasi di dinas pekerjaan umum penataan ruang kota Palembang.

H2: Diperkirakan ada pengaruh besar kualitas individu terhadap peningkatan vokasi di dinas pekerjaan umum penataan ruang kota Palembang.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang besar antara kualitas pekerjaan dan atribut individu terhadap peningkatan vokasional pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kota Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Jenis pemeriksaan tersebut bersifat kuantitatif sebagai suatu teknik eksplorasi dalam kaitannya dengan cara berpikir positif untuk melihat suatu populasi atau tes tertentu (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Cabang Palembang, contoh yang digunakan adalah 63 responden yang menggunakan uji non-kemungkinan menggunakan resep Slovin.

Informasi penting yang digunakan dalam eksplorasi ini didukung oleh informasi opsional, yang dikumpulkan menggunakan skala Likert. Sistem pengumpulan data berupa persepsi, survei dan laporan. Strategi penelusuran informasi yang digunakan adalah uji spekulasi gaya lama, teknik pemeriksaan dasar langsung relaps, uji beda lurus relaps, uji koefisien asurans dan uji teori, dan nilai SPSS 23 adalah 0,05. (Asymp Sig 2-followed) adalah 0,484 dan kepentingannya lebih menonjol daripada 0,05 ($0,484 > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa informasi tersebut biasanya tersebar.

1. Variable Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian Pada dasarnya semua itu tidak sepenuhnya diatur oleh analisis terkonsentrasi untuk mendapatkan data tentangnya

a) Variabel Independen (Variabel Bebas),

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau berubah menjadi perubahan atau perkembangan faktor bebas. Faktor bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari kualitas pekerjaan (X1) dan atribut individu (X2).

b) Variabel Dependen (Variabel Terikat),

Variabel bawahan adalah variabel yang dipengaruhi atau yang berubah menjadi hasil sebagai akibat dari faktor bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah efisiensi pengembangan profesi (Y).

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi adalah langkah utama menuju penelitian, karena motivasi di balik eksplorasi yang sebenarnya adalah untuk mendapatkan informasi. Metode yang digunakan dalam penelitian dalam mengumpulkan informasi adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah interaksi yang rumit, khususnya siklus persepsi dan pemberitahuan terlebih dahulu. Prosedur pengumpulan informasi dengan persepsi digunakan ketika eksplorasi menyangkut cara manusia berperilaku, proses kerja, kekhasan normal dan jika responden melihat tidak terlalu besar.

b. Survei

Survei adalah metode pengumpulan informasi yang mahir ketika ilmuwan mengetahui dengan pasti faktor-faktor yang akan diestimasi dan mengetahui apa yang tersedia dari responden. Selain itu, polling tersebut juga layak digunakan jika jumlah responden sangat banyak yang tersebar di wilayah yang luas.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah strategi yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data berupa buku, file laporan.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Coba Instrumen

| Hasil Validitas Varibel Karakteristik Pekerjaan (X1) | | | |
|--|----------------|-----------------|------------|
| Item | Sig (2-tailed) | $\alpha < 0,05$ | Keterangan |
| X1.1 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.2 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.3 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.4 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.5 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.6 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.7 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.8 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.9 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X1.10 | 0,000 | < 0,05 | Valid |

Dari data hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan semua pertanyaan dari item 1 sampai 10 pada variabel Karakteristik Pekerjaan menunjukkan nilai sig.(2-tailed) < 0,05 dengan ini berarti seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan variabel Karakteristik Pekerjaan bisa digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

| Hasil Validitas Varibel Karakteristik Individu (X2) | | | |
|---|----------------|-----------------|------------|
| Item | Sig (2-tailed) | $\alpha < 0,05$ | Keterangan |
| X2.1 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.2 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.3 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.4 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.5 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.6 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.7 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.8 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.9 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.10 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.11 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X2.12 | 0,000 | < 0,05 | Valid |

Dari data hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan semua pertanyaan dari item 1 sampai 12 pada variabel karakteristik individu menunjukkan nilai sig.(2-tailed) < 0,05 dengan ini berarti seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan variabel Kepercayaan bisa digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Validitas Varibel Pengembangan Karir (Y)

| Item | Sig (2-tailed) | $\alpha < 0,05$ | Keterangan |
|------|----------------|-----------------|------------|
| Y.1 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.2 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.3 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.4 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.5 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.6 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.7 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.8 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.9 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.10 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.11 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.12 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.13 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y.14 | 0,000 | < 0,05 | Valid |

Dari data hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan semua pertanyaan dari item 1 sampai 14 pada variabel Pengembangan Karir menunjukkan nilai sig.(2-tailed) < 0,05 dengan ini berarti seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan variabel Keputusan Pengguna bisa digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Cronbach's \geq Alpha (α) | | Keterangan |
|------------------------------|--------------------------------------|------|------------|
| Karakteristik Pekerjaan (X1) | 0,757 | 0,60 | Reliabel |
| Karakteristik Individu (X2) | 0,746 | 0,60 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (Y) | 0,766 | 0,60 | Reliabel |

Dimaknai bahwa Cronbach Alpha Dependability suatu insentif untuk faktor Occupation Qualities (X1), Individual Qualities (X2) dan sifat Vocation Improvement (Y) memiliki nilai yang lebih penting dibandingkan dengan Alpha senilai 0,060, sehingga cenderung beralasan bahwa hal-hal ini dinyatakan solid dan tepat untuk digunakan dalam penelitian secara langsung.

Uji Asumsi Klasik

| Hasil Uji Normalitas | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 96 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4.31627581 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,106 |
| | Positive | ,051 |
| | Negative | -,106 |
| Test Statistic | | ,838 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,484 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data.

diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp Sig 2-tailed) sebesar 0,484. Signifikan lebih dari 0,05 ($0,484 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

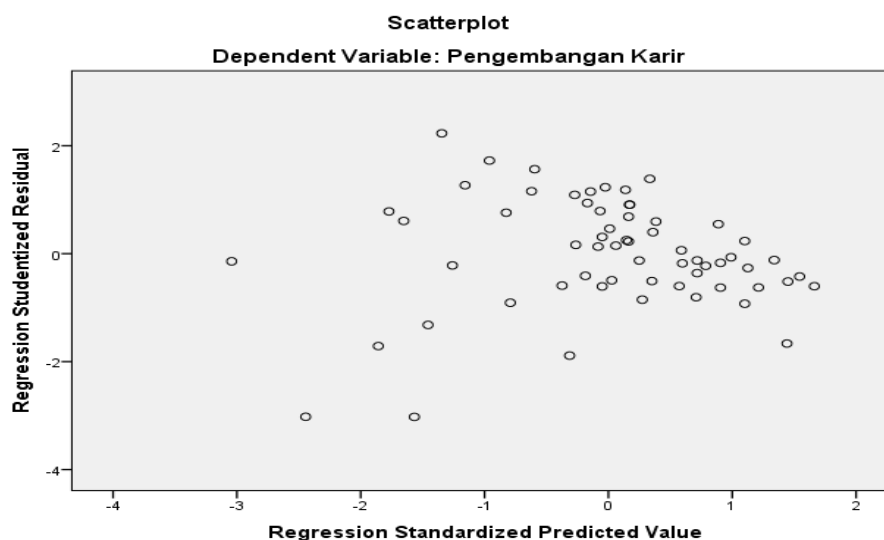
Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | | |
| | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | | |
| Karakteristik Pekerjaan | | ,594 | 1.685 |
| Karakteristik Individu | | ,594 | 1.685 |

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

menjelaskan bahwa nilai VIF kedua variabel adalah $1,685 < VIF = 10$, dan nilai toleransi pada kedua variabel sebesar $0,594 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



dikatakan data tidak terjadi heteroskedasitas berdasarkan pada bab 3 yaitu data tidak membentuk pola tertentu kemudian dapat dilihat juga data menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga data bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas.

**Hasil Regresi Linear Sederhana Karakteristik Pekerjaan (X₁)
Pengembangan Karir (Y)**

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7.602 | 6.727 | | 1.130 | .263 |
| Karakteristik Pekerjaan | 1.244 | .153 | .720 | 8.109 | .000 |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Menguraikan bahwa hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 7.602 + 1.244 X_1$$

Mengingat model kekambuhan di atas, sangat baik dapat diuraikan bahwa a = angka konsisten yang bernilai 7.602. Angka ini merupakan angka yang dimaksudkan bahwa jika tidak ada Atribut Kerja (X₁) maka nilai kualitas Peningkatan Profesi (Y) adalah 7.602. Sedangkan b = angka koefisien relaps yang bernilai 1,244. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan 1% terhadap derajat Kualitas Pekerjaan (X₁), Peningkatan Kejuruan juga akan meningkat sebesar 1.244. Selanjutnya, dapat dikatakan bahwa Kualitas Pekerjaan (X₁) sangat mempengaruhi sifat kehidupan kerja karena nilai koefisien kekambuhan adalah (+) dengan kondisi kekambuhan $Y = 7.602 + 1.244 X_1$.

Berdasarkan penjelasan di atas, cenderung diduga bahwa variabel Kualitas Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kejuruan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

**Hasil Regresi Linear Sederhana Karakteristik Individu (X₂)
Pengembangan Karir (Y)**

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.555 | 5.423 | | 1.946 | .056 |
| Karakteristik individu | 1.029 | .108 | .773 | 9.525 | .000 |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

menjelaskan bahwa hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 10.566 + 1.029 X_2$$

Mengingat model kekambuhan di atas, sangat baik dapat diuraikan bahwa $a =$ bilangan tetap yang bernilai 10.566. Angka ini merupakan angka yang dimaksudkan bahwa jika tidak ada Atribut Singular (X_2) maka nilai kualitas Peningkatan Profesi (Y) adalah 10.566. Sedangkan $b =$ angka koefisien relaps yang bernilai 1,029. Angka ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan 1% ke tingkat Atribut Individu (X_2), Peningkatan Profesi juga akan meningkat sebesar 1.029. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Singular Attributes (X_2) secara tegas mempengaruhi sifat kehidupan kerja mengingat nilai koefisien relaps adalah (+) dengan kondisi relaps $Y = 10.566 + 1,029 X_1$.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diduga bahwa variabel Kualitas Singular (X_2) berpengaruh terhadap Peningkatan Profesi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------------------------|---------------------------|------------|--------------|------|-------|------|
| | Unstandardized | | Standardized | Beta | | |
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | | | | |
| (Constant) | -2.098 | 5.752 | | | -.365 | .717 |
| Karakteristik Pekerjaan | .661 | .162 | .383 | | 4.072 | .000 |
| Karakteris Individu | .704 | .125 | .529 | | 5.627 | .000 |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

menjelaskan bahwa hasil perhitungan analisis Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.098 + 0,661 + 0,704$$

Mengingat model situasi di atas, sangat masuk akal bahwa:

1. Nilai 0,661 adalah koefisien relaps esteem hands pada variabel Atribut (X_1), artinya dengan asumsi Peningkatan Kualitas Kerja satu unit sementara yang lain tetap, maka akan diikuti oleh peningkatan Peningkatan Profesi sebesar 0,661 satu unit, begitu juga sebaliknya.
2. Nilai 0,704 adalah nilai dari Banyak Koefisien Kekambuhan Langsung pada variabel Kualitas Singular (X_2), dan itu berarti bahwa dengan asumsi Atribut Singular bertambah satu unit sementara yang lain tetap stabil, itu akan diikuti oleh ekspansi di Peningkatan Profesi sebesar 0,704 satu unit, begitu juga sebaliknya.

Hal ini menunjukkan kecenderungan anggapan bahwa variabel Kualitas Kerja dan variabel Atribut Tunggal berpengaruh terhadap Peningkatan Profesi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .828 ^a | .685 | .675 | 4.388 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan pada di atas maka di peroleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 685 atau 68.5% artinya variabel Karkteristik Pekerjaan (X1) Dan (X2) Karakteristik Individu mampu memberi sumbangan yang terjadi terhadap perubahan tingkat profesionalisme pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kota Palembang. Dengan besaran sumbangan tersebut 68,5% sedangkan sisanya 100% - 68,5% 31,5%. Dijelaskan oleh variabel-variabel lain tidak termasuk didalam penelitian ini.

Hasil uji t (Parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------|---------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -2.098 | 5.752 | | -.365 | .717 |
| Karakteristik | .661 | .162 | .383 | 4.072 | .000 |
| 1 Pekerjaan | | | | | |
| Karakteristik | .704 | .125 | .529 | 5.627 | .000 |
| Individu | | | | | |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Tabel di atas menampilkan jika nilai signifikan karakteristik pekerjaan (X1) serta karakteristik individu (X2) guna pengembangan karir(Y) yaitu 0, 000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menampilkan jika H0 serta Ha diterima. Sehingga bisa disimpulkan kalau ada pengaruh signifikan secara simultan karakteristik pekerjaan (X1) serta (X2) karakteristik individu terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F

| Model | ANOVA ^a | | | | |
|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 2511.909 | 2 | 1255.955 | 65.240 | .000 ^b |
| Residual | 1155.075 | 60 | 19.251 | | |
| Total | 3666.984 | 62 | | | |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Tabel di atas menampilkan jika nilai signifikan karakteristik pekerjaan (X1) serta karakteristik individu (X2) guna pengembangan karir(Y) yaitu 0, 000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menampilkan jika H0 serta Ha diterima. Sehingga bisa disimpulkan kalau ada pengaruh signifikan secara simultan karakteristik pekerjaan (X1) serta (X2) karakteristik individu terhadap pengembangan karir (Y).

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) Terhadap pengembangan karir (Y)

Hasil uji spekulasi (uji-t) menunjukkan bahwa terdapat nilai kritis $0,000 < 0,05$ antara variabel kualitas pertunjukan (X1) dan peningkatan panggilan (Y). Ini benar-benar bermaksud bahwa ada dampak besar antara beberapa kualitas kerja (X1) dan peningkatan panggilan (Y). Dengan demikian, spekulasi pemeriksaan menunjukkan bahwa bagian-bagian kualitas pekerjaan berdampak pada kemajuan profesi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Mengingat eksplorasi masa lalu, (Pontonuwu, Taroreh, dan Uhing, 2021) dengan judul Dampak Atribut Individu, Kualitas Pekerjaan dan Atribut Berwibawa pada Peningkatan Profesi di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palu. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas individu dan pekerjaan berdampak pada pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja (X1) secara fundamental berpengaruh terhadap peningkatan karir (Y), $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja mempengaruhi kemajuan profesi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap pengembangan karir (Y)

terdapat nilai kritis $0,000 < 0,05$ antara faktor kualitas individu (X2) dan peningkatan vokasi (Y). Ini menyiratkan bahwa kualitas individu (X2) sampai taraf tertentu berdampak luar biasa pada peningkatan panggilan (Y). Dengan demikian, spekulasi pemeriksaan menunjukkan bahwa kualitas singular mempengaruhi kemajuan vokasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Dalam eksplorasi masa lalu, (Susandra, 2019) berjudul "Pengaruh Kualitas Jabatan dan Atribut Individu Terhadap Peningkatan Profesi Tenaga Kerja Pada Dinas Agama Provinsi Sulteng". Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas individu mempengaruhi kemajuan profesi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas individu (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan karir (Y), $0,000 < 0,05$. Dengan cara ini cenderung tertutup

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Secara Simultan Terhadap pengembangan karir (Y)

Konsekuensi dari esteem R Square (R^2) adalah 0,685 atau 68,5%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pengaruh variabel kualitas pekerjaan (X1) dan atribut individu (X2) terhadap kemajuan pekerjaan (Y). Kelebihan 0,685 (100 persen 68,5%) = 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dikecualikan dari tinjauan ini.

Hasil uji F atribut pekerjaan (X1) dan kualitas individu (X2) pada variabel kemajuan vokasi (Y) secara sementara atau bersamaan adalah $0,000 < 0,05$. Kemudian, pada saat itu, tolak spekulasi yang tidak valid (H_0) dan akui spekulasi pilihan (H_a), sehingga dapat diduga bahwa kualitas kerja (X1) dan atribut individu (X2) secara mendasar mempengaruhi kemajuan pekerjaan (Y). Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Ditinjau dari eksplorasi masa lalu oleh Taroreh (2021) dengan judul Dampak Kualitas Pekerjaan dan Atribut Individu Terhadap Peningkatan Profesi Pekerja Pada Organisasi Penata Eksplorasi dan Peningkatan Kejuruan Kota Tomohon. Konsekuensi dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh besar yang sinkron antara faktor-faktor Kualitas Pekerjaan dan Kualitas Individu terhadap Peningkatan Kejuruan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang cukup masif antara kualitas kerja dengan peningkatan vokasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang
2. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang kualitas individu (X₂) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan vokasi (Y).
3. Sedangkan faktor kualitas pekerjaan dan atribut individu secara fundamental mempengaruhi kemajuan profesi Administrasi Pekerjaan Umum dan Tata Permainan
4. Ruang Kota Palembang.

Saran

Mengingat pemeriksaan yang telah selesai, ide-ide yang dapat diberikan oleh pencipta adalah sebagai berikut:

1. Dipercaya bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang perlu lebih menciptakan dan memahami sifat-sifat khusus dari perwakilan sesuai dengan kapasitasnya, terutama dalam hal kemampuan dan informasi sehingga perwakilan dapat menyelesaikan hampir semua yang didapat baik.
2. Sudah sewajarnya Dinas Pekerjaan Umum dan Perencanaan Kota Palembang perlu menggali lebih jauh kemampuan perwakilan yang seharusnya dimungkinkan melalui penyiapan informasi dan pengembangan minat para wakilnya dengan menempatkan posisi sesuai keahliannya sehingga pekerja semakin bersemangat untuk bekerja dan menciptakan presentasi terbaik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Djastuti, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasakonstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 1-20.
- Drastyana, S. F. (2021). *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Jawa Barat : Prci.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Wasposito, A. A. (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 238-256.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 1(1), 31-45.

- Idris, Koseng, S., & Rukhayati. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palu. *Jurnal Persepsi*, 1(2), 1-15.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Mahayanti, I. G., & Ayu Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, An Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(4), 2253-2279.
- Mahayanti, I. G., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 2253-2279.
- Mahayati, I. G. (219). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Keputusan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 2268.
- Permatasari, I. R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Modernisasi*, 2(3), 181.
- Pontonuwu, A. B., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Daerah (Bapelitbangda) Kota Tohomon. *Emba*, 831-840.
- Priyatno, D. (2018). *Spss Panduan Mula Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmawati, I., Sahada, L., & Chabibi, M. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Lppm Universitas Kh.A.Wahap Hasbullah.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 2(2), 811-816.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Pt. Fajar Interpratama Mandiri.
- Subyantoro, A. (2019). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11-19.

- Sugiyono. (2018). *Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawai, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Susandra, V. L. (2019). Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 19(7), 93-101.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Widayati, R. (2021). *Manajemen Karir* . Bandung: Media Sains Indonesia.