

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) dari Mahasiswa :

Nama : Andre Pascario Simamora
NPM : 20520092
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN EFEKTIFITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI KANTOR PTPN IV REGIONAL 1 DISTRIK LABUHAN BATU (1DL1) KEBUN SEI DAUN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



(Drs. Juara Simanjuntak, M.Si)

Dean



(Dr. E. Hamonangan Sallagan, S.E., M.Si.)

Pembimbing Pendamping



(Drs. Jusmer Sihotang, M.Si.)

Ketua Program Studi



(Romindo A. Pasaribu, SE., MBA)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan maka harus menjalankan berbagai usahanya dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaingnya. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan yang terlibat didalam perusahaan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan hasil kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan antara lain adalah karakteristik individu dan pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Pengembangan karir di PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun memberikan pelatihan pada karyawan dan memberikan proyek dan tugas tambahan, mengevaluasi kerja yang diberikan pimpinan untuk mengembangkan karir karyawan. karyawan berkewajiban untuk mengembangkan dirinya sendiri sehingga mereka mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya masing-masing secara optimal. Pengembangan diri harus dilakukan secara terus menerus oleh setiap karyawan di dalam sebuah perusahaan, karena jika tidak maka karyawan itu sendiri tidak akan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang telah berkembang. Selanjutnya bila masingmasing individu karyawan tidak mampu melakukan penyesuaian terhadap tuntutan perkembangan perusahaan, maka dampaknya terhadap organisasi itu sendiri akan menjadi kerdil dan tidak berkembang. Dengan pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan

Batu (1dl1) Kebun Sei Daun dalam mengembangkan karir setiap karyawan diberikan pelatihan, tugas proyek dan pengarahan yang diberikan perusahaan. Untuk mencapai karir setiap karyawan yang diinginkan dan ditujukan oleh masing masing karyawan. pengembangan karir terhadap efektivitas kerja di PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun memiliki hubungan yang erat dengan kerja karyawan, Dalam pengembangan karir akan terbentuk keahlian kerja yang lebih kompeten, motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sehingga hal tersebut akan memberikan pengaruh yang positif jika didapatkan oleh karyawan dengan baik tentunya.

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografi tertentu. Karakteristik individu Di PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun memiliki perbedaan yang ditunjukkan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan menyesuaikan perubahan yang terkait dengan lingkungan pekerjaan. karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ideide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Karaktristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Setiap karyawan PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun memiliki sikap yang baik dan semangat kerja dalam melakukakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memiliki minat kerja yang sangat puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun memiliki hubungan komunikasi yang baik dan mendapat dukungan dari atasan

dalam melakukan pekerjaan dan pengembangan karir. Dengan adanya karakteristik individu di dalam kegiatan kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun, membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan kantor dapat dicapai. Sebaliknya tidak adanya karakteristik individu di dalam kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun, membuat karyawan bekerja secara tidak baik bagi kantor. Oleh sebab itu pihak PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun harus memperhatikan karakteristik individu yang terjadi di dalam kantor agar bisa meraih kesuksesan kantor.

Menurut penelitian Dewi & Diwanti (2018 : 7) 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 kerja individu. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan yang berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat kerja (Nopiyanti, 2018:33).

Efektivitas kerja di PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun mendukung inovasi, kolaborasi, dan kepercayaan akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Efektivitas kerja menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Efektivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan antara outcome dengan output. Dimana outcome merupakan dampak yang ditimbulkan dari suatu aktivitas tertentu, sedangkan output merupakan hasil yang dicapai dari suatu program, aktivitas, dan kebijakan.

Adapun permasalahan yang mempengaruhi pengembangan karir PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun yaitu : Permasalahan yang terlihat di perusahaan masih terdapat latar belakang pendidikan yang tidak

menunjang pelaksanaan tugas serta masih rendahnya kemampuan teknis dan pengalaman kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan dengan adanya pelatihan yang mendukung, dapat membuat karyawan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Kehadiran karyawan menjadi salah satu ukuran dari ketepatan waktu seorang karyawan yang bekerja kebiasaan karyawan dalam memenuhi aturan perusahaan akan memenuhi efektifitas kerja karyawan pada perusahaan untuk memenuhi kewajiban tersebut maka karyawan harus mampu memenuhi segala peraturan yang ada, PTPN IV Regional I Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun mempunyai peran yang sangat penting terkait dengan efektifitas dalam bekerja seperti pengelolaan waktu kerja dimana setiap karyawan mempunyai jam operasional seperti jam masuk kerja, waktu istirahat, dan waktu sholat dalam kehadiran bekerja. PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun didalam organisasi seorang karyawan harus memiliki karakteristik kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Efektifitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun?

2. Bagaimana pengaruh efektivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu dan efektivitas kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun?

Dengan menggunakan rumusan masalah ini, penelitian dapat menjelajahi hubungan antara karakteristik individu, efektivitas kerja, dan pengembangan karir secara lebih mendalam, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut di lingkungan perkebunan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan efektivitas kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak orang dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang mereka.

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan peneliti bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan pengaruh karakteristik individu dan efektivitas kerja terhadap pengembangan karir.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Untuk menambah literatur kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pengaruh karakteristik individu dan efektivitas kerja terhadap pengembangan karir..

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan pada karakteristik individu dan efektivitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada suatu perusahaan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Beberapa pengertian menurut para ahli yakni, menurut (Rahman, 2016:47) karakteristik individu adalah ciri khas perbedaan yang ditunjukkan oleh seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap melaksanakan tugas sampai tuntas serta memecahkan masalah atau cara seseorang menyesuaikan perubahan yang terkait dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Putri (2017:171) karakteristik individu merupakan cara memandang seseorang kepada suatu obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang ia lihat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang dengan cara pandang tertentu dalam menafsirkan apa yang ia lihat sesuai watak yang ada pada masing-masing individu..

Menurut penelitian Wailan *et al* (2021:147) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis Wailan *et al* (2021:81). Rahman (2015: 37), 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. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat

kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain

Beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter atau ciri-ciri sifat yang dimiliki seseorang dengan menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lainnya, serta kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penilaian karakteristik individu dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut (Robbins, 2017:67) Sikap, kepribadian, kepentingan/minat, pengalaman masa lalu, harapan, pendidikan, kemampuan, kepercayaan, dan karakteristik biografis

2.1.1 Faktor Faktor Karakteristik Individu

Menurut (Kristanto, 2017:142) terdapat beberapa faktor faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Usia

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwas dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras

2. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.

3. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih

besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

2.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Putri (2017:171) indikator karakteristik individu terdiri atas:

1. Kemampuan (*Ability*)

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan

2. Nilai (*Value*)

Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

4. Minat (*Interest*)

Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.2 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja dan kesempatan. pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Pengertian pengembangan karir menurut (Asepta & Maruno, 2019:11), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian dari Andrew J. Fubrin yang dikutip dari (Anadrini, 2019:125) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (Daniel Imam Hari Basuki & Darsono Darsono, 2022:48) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Menurut (Kristianto *et al.*, 2023;89) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

2.2.1 Faktor Faktor Pengembangan Karir

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Siagian dalam Muhlis *et al.* (2019:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu:

a. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk kenaikan jabatan.

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. Mentors Dan Sponsors

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor

adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir adalah tanda bukti konkret yang dapat menjadi berbagai gejala atau suatu tindakan nyata yang akan mempengaruhi suatu hal tidak terkecuali pada persoalan pengembangan karier ini. Menurut (Rivai, 2018:145) indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Prestasi Kerja

Asumsi kerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kerja dan prestasi.

2. Eksposur (*Exposure*)

Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.

3. Jaringan kerja (*Networking*)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut

pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

4. Peluang untuk tumbuh (*growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

2.3 Pengertian Efektivitas Kerja

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Wahyuni *et al.*, 2022:14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sihombing *et al* (2018 : 6) “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Bloom & Reenen, 2021:66) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu. Tingkat pencapaian tujuan tersebut lah yang akan disebut dengan tingkat efektivitas. Berdasarkan teori diatas, efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya syarat-syarat yang telah ditetapkan tersebut, maka pembagian kerja akan menjadi lebih mudah dilakukan. Pembagian kerja tentunya terkait dengan kemampuan dari setiap pegawai.

Hal ini akan membuat pimpinan menjadi lebih mudah menyerahkan wewenangnya kepada setiap karyawan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu, akan menunjang pencapaian tujuan secara kelompok. Hal ini dikarenakan setiap organisasi terbagi menjadi beberapa bagian atau kelompok. Sementara itu, pencapaian tujuan kelompok akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

2.3.1 Indikator Efektifitas Kerja

Menurut (Gunawan, 2019:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Pencapaian Tujuan**

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	JENIS	HASIL PENELITIAN
1	(sarah <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Regional II PT. Perkebunan Nusantara VI	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian Karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja dengan simultan memberi pengaruh pada kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara VI.
2	(riani, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan: Studi	Kuantitatif	Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap Kualitas kerja karyawan

		Kasus: PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk		PT. PP. London Indonesia Tbk
3	kassara, (2024)	Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Di Kota Makassar	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh efektivitas kerja Terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Makassar sebagai berikut: 1. berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan sehingga adanya pengaruh Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Di Kota Makassar
4	Irawati, (2021)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Efektifitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Pos Indonesia	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan Efektifitas kerja pengembangan karir karyawan PT. Pos

				Indonesia sebagai berikut: 1. penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan sehingga adanya Efektifitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Pos Indonesia dalam meningkatkan karir karyawan.
5	(raya, 2024)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian Karyawan dengan tingkat ketahanan kerja yang tinggi, kemampuan manajemen waktu, dan profesionalisme, semuanya dapat berkinerja lebih baik pada saat yang bersamaan.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2024

2.5 Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir

Karakteristik individu merupakan faktor kepribadian seperti kestabilan emosional, keakraban, keterbukaan, dan keakraban berpotensi mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Kusuma (2021: 6661) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik - karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya karakteristik

individu di dalam kegiatan kantor semen, membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan kantor dapat dicapai. Menurut Yuliandari (2023: 1473) karakteristik individu adalah segala sesuatu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik individu saling berhubungan terhadap efektifitas kerja, karakteristik individu adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektifitas kerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi kemampuan intelektual seseorang dalam pemahaman, pembelajaran, dan pelaksanaan tugas kerja.

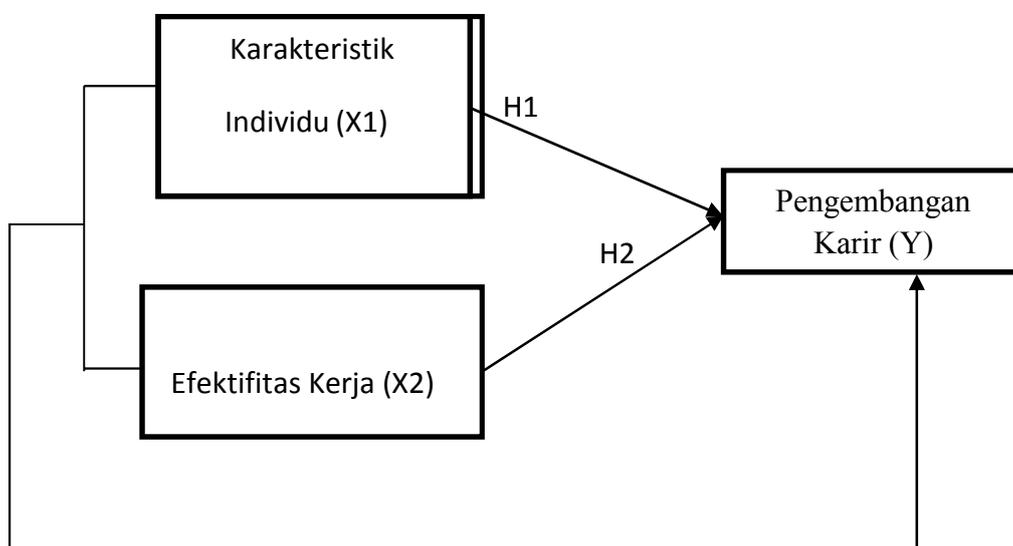
2.5.2 Pengaruh Efektifitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir

Efektivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, fungsi, program, atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks efektifitas kerja, hasil yang dicapai menjadi fokus utama. Menurut Mediana (2024:200) Efektivitas didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Proses operasional dianggap efektif jika mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dalam hal mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika hasil kegiatan lebih dekat ke sasaran, berarti lebih efektif. Menurut Fauzany (2021:943) Tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya banyak ditentukan oleh unsur manusia yang ada di dalamnya dengan tidak mengesampingkan unsur-unsur lainnya. Oleh karena itu, manusia dengan segala potensinya perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat diarahkan untuk mencapai efektifitas kerja yang diharapkan. Jadi, efektifitas adalah tingkat keberhasilan dari tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka efektifitas kerja karyawan terhadap pengembangan karir saling mempunyai hubungan jika karyawan bertanggung jawab dalam melakukan setiap tugas yang diberikan perusahaan maka hasil pekerjaannya pun akan baik dengan begitu pengembangan karir karyawan meningkat.

2.5.3 Pengaruh Karakteristik Individu Dan Efektifitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir

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 kerja individu. Menurut (Agustina *et al.*, 2019:35) karakteristik individu meliputi kemampuan, perspsi, sikap, pengalaman dan motivasi.. Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas, kemampuan memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan dan tingkat kinerja seseorang. Pengembangan karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya dalam melakukan semua pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Berdasarakan penelitian yang dilakukan Penelitian Ahmad (2019:78) dan Andi (2016:96) menemukan bahwa karakteristik individu dan efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semakin baik karakteristik individu dan efektifitas kerja, maka kerja karyawan akan menjadi lebih baik dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan pengembangan karir.

Berdasarkan pernyataan di atas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir di Kantor PTPN PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun.
2. Efektifitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir di Kantor PTPN PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun.
3. Karakteristik Individu Dan Efektifitas Kerja Secara Bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir di Kantor PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berusaha memberikan gambaran keadaan masa sekarang secara sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena (Yusuf, 2015:67).

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu: Pengembangan Karir karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen), karakteristik individu (X1) dan efektifitas kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen). Penelitian ini menganalisis pengaruh karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun.

3.2 Lokasi Dan Tempat Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang di lakukan yaitu di PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun yang beralamat di Dlab 1, Sei Daun, Kec.Torgamba, Kab.Labuhan Batu Selatan, Sumatra Utara.

3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun sebanyak 52 orang. PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun merupakan kantor cabang dari PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:138) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari keseluruhan populasi yang ada di perusahaan, maka responden dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2019:179) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan dari defenisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN IV Reginonal 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun. Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh karena sampelnya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini PTPN IV Reginonal 1 Distrik Labuhan Batu Kebun Sei Daun berjumlah 52 orang responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Menurut (Sugiono, 2019 : 16) data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek yang diteliti baik wawancara maupun angket yang dirancang oleh peneliti yang sesuai dengan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner (angket) observasi dan wawancara kepada 52 karyawan sebagai responden pada PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari berbagai sumber seperti buku,jurnal penelitian terdahulu dan dokumentasi, profil perusahaan,serta struktur organisasi perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa metode pengumpulan data angket/kuesioner. Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab, sesuai skor yang telah ditetapkan. Penelitian kuesioner dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan efektifitas kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PTPN IV Regional 1 Distrik Labuhan Batu (1dl1) Kebun Sei Daun.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert lima point yang mampu mengkoordinir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu ragu. Menurut (Sugiono, 2019:15) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara langsung yaitu melalui google form kepada responden untuk dijawab pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu :

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2019)

3.8 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang di defenisikan variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu : karakteristik individu dan pengembangan karir dan variabel dependen yaitu efektifitas kerja karyawan.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu yaitu hal yang menjadi perhatian dalam studi psikologi dan sosiologi. Setiap individu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda satu sama lain. Karakteristik individu mencakup berbagai aspek, seperti kepribadian, nilai-nilai, sikap, dan tingkah laku. Dalam artikel ini, kita akan membahas lebih lanjut mengenai pengertian karakteristik individu serta pentingnya memahami karakteristik individu dalam berbagai konteks kehidupan..	1.Kemampuan 2.Nilai 3.Sikap 4.Minat Putri (2017)	Likert
Efektifitas kerja (X2)	Efektivitas Kerja adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefenisikan efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa	1.Pencapaian Tujuan 2.Kualitas kerja 3.Kuantitas Kerja 4.Tepat Waktu 5.Kepuasan Kerja	Likert

	<p>efektivitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.</p>	<p>Admossoeprapto (2016)</p>	
<p>Pengembangan Karir (Y)</p>	<p>Efektivitas Kerja adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefenisikan efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.</p> <p>Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para karyawan untuk merencanakan karir</p>	<p>1.Prestasi Kerja 2.Eksposur 3.Jaringan Kerja 4.Peluang Untuk Tumbuh</p> <p>Rivai (2018)</p>	<p>Likert</p>

	masa depan di tempat mereka bekerja sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat saling mengembangkan diri dengan optimal		
--	--	--	--

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat untuk mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dan hasil dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Uji validitas yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikan $> 0,05$.

1. Apabila nilai sig berada di atas ($>$) 0,05 maka dapat di nyatakan tidak valid.
2. Apabila nilai sig berada di bawah ($<$) 0,05 maka dapat di nyatakan valid.

3.9.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,7$, artinya jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya alpha $< 0,7$, maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah dikumpulkan berdistribusi normal jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, interval dan rata-rata rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui p-p plots ketentuan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal model regresi yang baik yaitu kontribusi normal dengan nilai $\text{sig} > 0,05$.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji reteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual kesalahan dari suatu pengaduan ke pengamatan lainnya jika nilai residual berbeda maka terdapat Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji gletser apabila hasil gletser $\leq 0,1$. Maka data tersebut mengalami Heteroskedastisitas.

3.10.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat digunakan untuk mengukur di antara variabel bebas pernyataan yang harus di penuhi dalam regresi berganda adalah titik adanya Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran tolerance dan VIF jika nilai tolerance > 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas pada data yang diolah.

3.11 Metode Analisis

3.11.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.11.2 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X1) dan efektivitas kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Pengembangan karir

β_0 = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel independen

X1 = karakteristik individu

X2 = efektivitas kerja

ϵ = error term

3.12 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lainnya adalah konstan. Pengaruh tersebut dapat diuji dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% Hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu (X1)

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y).
- b. $H_a : \beta_1 \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

2. Efektivitas kerja (X2)

- a. $H_0 : \beta_2 = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu efektivitas kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) .
- b. $H_a : \beta_2 \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu efektivitas kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

3.12.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis :

H_0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$ karakteristik idividui (X1) dan efektifitas kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

H_a : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ karakteristik idividui (X1) dan efektifitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 5\%$

3.12.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel terikat adalah semakin tinggi sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka semakin rendah kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel bebas.

