

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROPINSI RIAU

Muhammad Azmi⁽¹⁾

Hasnah Faizah⁽²⁾

Gimin⁽³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This study aims to investigate the influence of variables (1) the characteristics of individuals to career development, (2) performance to career development, (3) the individual characteristics and job performance together to career development. Respondents were employees of the education department of Riau province, amounting to 163 obtained by simple random sampling technique. Data collected through questionnaire as a research instrument. Analysis of the data used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. Instrument reliability coefficient is calculated using Cronbach alpha. In partial results showed the positive influence between karakteristik individuals to career development amounted to 0.198, and there are positive influence between work performance on the career development of 0.426. While simultaneously the influence of individual characteristics and performance on the career development of 0.573.

Key words: Individual Karakteristi; Work performance; Career development

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) karakteristik individu terhadap pengembangan karir, (2) prestasi kerja terhadap pengembangan karir, (3) karakteristik individu dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir. Responden penelitian adalah pegawai dinas pendidikan Provinsi Riau yang berjumlah 163 orang diperoleh dengan teknik *simplerandom sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrument penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap pengembangan karir sebesar 0,198, dan terdapat pengaruh positif antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir sebesar 0,426. Sedangkan secara simultan pengaruh karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir sebesar 0,573.

Kata Kunci: Karakteristi Individu; Prestasi Kerja; Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan.

Misalnya, seorang pegawai negeri dengan jabatan pelaksana tentunya menginginkan jabatan sebagai seorang kepala seksi. Begitu juga kepala seksi menginginkan jabatan menjadi kepala bidang dan kepala bidang menginginkan jabatannya kepala dinas. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing di luar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional.

Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan karyawan yang dikenal dengan mutasi serta dan adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir. Pentingnya kebijakan instansi dirumuskan untuk mengatur administrasi dari semua jenis jenjang karir pegawai.

Oleh karena itu, dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis

karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Maka muncul pertanyaan “mengapa orang tersebut mampu mengembangkan karirnya sementara disisi lain ada yang jalan ditempat”. Kadang-kadang seorang pegawai itu dilihat dari pendidikan cukup, pengalaman cukup, tetapi karirnya terhambat sementara yang biasa-biasa saja karirnya meningkat. Oleh karena itu, perlu diingat tidak semua manusia mempunyai karakter yang sama, masing-masing memiliki pengalaman tingkat pendidikan yang berbeda.

Kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan dalam pengembangan karir merupakan suatu masalah bagi organisasi kecuali bila organisasi dapat memberikan pekerjaan dan karir yang lebih menarik serta memberi tantangan.

Pentingnya perencanaan karir karena ada hubungannya dengan pengembangan karir yang berkaitan erat dengan keberhasilan dan kegagalan karir individu meliputi konsep diri, identitas, kepuasan individu terhadap karir dan kehidupannya. Karena tidak mungkin sesuatu itu akan berkembang dengan baik tanpa rencana yang matang.

Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi era globalisasi, melihat pentingnya perencanaan karir yang dilakukan individu maupun organisasi. Apakah rencana tersebut hanya sekadar rencana tetapi pelaksanaannya nihil. Apabila mengamati di instansi pemerintah, meskipun sudah ada peraturan yang mengatur tetapi masih terjadi penyimpangan-penyimpangan. Bahkan peraturan sendiri kadang-kadang menjadi momok bagi pegawai.

Contohnya di lingkungan kerja pemerintah daerah dengan adanya peraturan pemerintah No 8 dan 9 tahun 2003 bagi PNS merupakan fenomena yang wajar karena ada kekhawatiran terhadap nasib seseorang menjadi tergusur dari jabatan yang sekarang telah didudukinya. Hal ini merupakan sifat manusiawi, karena pada dasarnya manusia ingin di hargai dan di tingkatkan gengsi status sosialnya.

Penjelasan pasal 17 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan

tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri dalam rangka susunan suatu satuan organisasi negara. Jabatan dalam birokrasi pemerintahan adalah jabatan karir yang berarti jabatan yang hanya bisa diduduki oleh pegawai negeri sipil yang telah beralih status sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Penempatan pegawai negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Dalam hal pengangkatan pada jabatan struktural diatur oleh kebijakan melalui PP No. 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural.

Berdasarkan survey sementara pada tanggal 4 Februari 2014, fenomena pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang penulis peroleh dari hasil wawancara dari pegawai yaitu pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak berjalan dengan baik.

Dalam proses pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau terdapat beberapa hal-hal yang perlu dikaji kembali yaitu: 1. Realita di lapangan praktek pengembangan karir pegawai tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. 2. Di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau PNS yang professional, berprestasi tinggi dan mempunyai kemampuan teknis dan manajerial dalam memimpin atau menduduki suatu jabatan dan sudah dianggap cakap serta diusulkan oleh Kepala Dinas, namun kenyataannya pegawai tersebut belum mendapatkan jabatan yang diinginkan. 3. Di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum ada program pengembangan karir melalui pendidikan dan latihan. 4. Dalam pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak ada mengadakan seleksi dalam rangka meningkatkan potensi pegawai untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan menyekolahkan pegawai ke jenjang pendidikan lebih tinggi baik

dalam maupun luar Negeri. 5. Kurangnya loyalitas pimpinan dalam proses pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Organisasi mempunyai peranan dalam pengembangan karir pegawai. Di samping itu, pegawai mengambil peranan dalam merencanakan dan mengembangkan dirinya. Jadi, tidak secara keseluruhan tergantung pada organisasi. Maksudnya, individu yang merencanakan organisasi, mengontrol dan mengarahkan. Dengan cara ini karyawan akan merasa lebih diberi dorongan atau dukungan untuk lebih maju dan mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki.

Pengembangan karir yang tidak hanya mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu maupun kemampuan organisasi untuk mengembangkan karir kepegawaiannya. Pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja, hasil kerja apa yang diperoleh seseorang, dan tingkat prestasi kerja apa yang dicapai seseorang dapat bersumber dari karakteristik individu. Seorang individu dapat melakukan berbagai kegiatan yang terdapat dilingkungan organisasinya serta bekerja dengan arah pada optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pegawai. (M. Kadarisman, 2012: 356)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
3. Apakah karakteristik individu dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah karakteristik individu, variabel X_2 (independen) adalah prestasi kerjanya variabel Y (dependen) adalah pengembangan karir.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berjumlah 275 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 163 pegawai dari 275 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *simple random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan karakteristik individu, prestasi kerjanya pengembangan karir. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data pengembangan karir diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 66 dan skor tertinggi adalah 107 dengan rentang sebesar 41. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 89.12; (2) simpangan baku = 8.478; (3) median = 89; dan (4) modus = 86.

Untuk distribusi frekuensi pengembangan karir di Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	100-107	21	12,88
Tinggi	92-99	41	25,15
Sedang	84-91	58	35,59
Rendah	75-83	35	21,47
Sangat Rendah	66-74	8	4,91
Jumlah		163	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui distribusi frekuensi skor pengembangan karir terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi pengembangan karir terdapat pada interval 84-91 sebanyak 58 orang atau 35,59%. Dengan demikian skor pengembangan karir Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada dalam kategori sedang.

2. Data Karakteristik Individu (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data karakteristik individu diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 70 dan

skor tertinggi adalah 113 dengan rentang sebesar 43. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 88.49; (2) simpangan baku = 8.433; (3) median = 89; dan (4) modus = 90.

Untuk lebih jelasnya, deskripsi data penelitian tentang karakteristik individu dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu (X_1)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	105-113	5	3,1
Tinggi	96-104	30	18,04
Sedang	87-95	61	37,42
Rendah	78-86	52	31,9
Sangat Rendah	70-77	15	9,2
Jumlah		163	100

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui distribusi frekuensi skor karakteristik individu terdiri dari lima kelas interval. Skor motivasi kerja terdapat pada interval 87-95 sebanyak 61 orang atau 37,42%. Dengan demikian skor karakteristik individu di Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada dalam kategori sedang.

3. Data Prestasi Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data prestasi kerja diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 67 dan skor tertinggi adalah 119 dengan rentang sebesar 52. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 96.12; (2) simpangan baku = 9.092; (3) median = 96; (4) modus = 96. Untuk lebih jelasnya, deskripsi data dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (X_2)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	110-119	10	6,13
Tinggi	99-109	53	32,52
Sedang	88-98	73	44,78
Rendah	77-87	25	15,34
Sangat Rendah	67-76	2	1,23
Jumlah		163	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui distribusi frekuensi skor prestasi kerja terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi prestasi kerja terdapat pada interval 88-98 sebanyak 73 orang atau 44,78%. Dengan demikian skor prestasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada dalam kategori sedang.

Pengujian Persyaratan Analisis

Analisa data untuk menguji hipotesis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistic parametrik yaitu analisis regresi

seederhana dan ganda. Pengujian persyaratan analisis ini menggunakan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$.

Untuk melihat uji normalitas pengembangan karir, karakteristik individu dan prestasi kerjadapat di lihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Pengujian Normalitas Karakteristik Individu, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan_Karir	.055	163	.200*	.991	163	.394
Karakteristik_Individu	.061	163	.200*	.991	163	.433
Prestasi_Kerja	.064	163	.200*	.993	163	.569

Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa Sig pada tabel Kolmogorov-Smirnov (0,200, 0,200, 0.200 > 0,05 hal ini berarti bahwa pada taraf signifikansi = 0.05 data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan pengujian korelasi dan regresi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir secara simultan maupun secara parsial.

Hipotesis Pertama

Hipotesis yang dikemukakan, terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji F Model Regresi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3821.819	2	1910.909	39.079	.000 ^a
	Residual	7823.727	160	48.898		
	Total	11645.546	162			

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil dari $F_{hitung} = 39,079 > F_{tabel} = 3,05$, dengan taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Besarnya pengaruh karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.320	6.99273

Dari hasil perhitungan koefisien determinan (R Square) = 0,328 atau 32,8 %. Ini berarti pengaruh variabel karakteristik individu dan

prestasi kerja terhadap pengembangan karir secara simultan sebesar 32,8%.

Berkenaan dengan persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan dengan tabel :

Tabel 4.7 Koefisien Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	33.400	6.412		5.209	.000
	Karakteristik_Individu	.199	.085	.198	2.347	.020
	Prestasi_Kerja	.397	.079	.426	5.058	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan data pada tabel 4.7, diperoleh nilai $a = 33,400$, koefisien $b_1 = 0,199$ dan koefisien $b_2 = 0,397$. Dengan demikian persamaan regresi berganda variabel pengembangan diri (Y) atas variabel karakteristik individu (X_1) dan prestasi kerja (X_2) adalah $Y = 33,400 + 0,199X_1 + 0,397X_2$. Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir.

Hipotesis Kedua

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap pengembangan karir. Pengujian hipotesis ini dengan menggunakan uji t dengan kriteria :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap pengembangan karir.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap pengembangan karir.

Dari tabel 4.7 dapat dilihat $t_{hitung} = 2,437$ diketahui $n = 163$ maka $df = n - k = 163 - 2 = 161$. Dibandingkan dengan t_{tabel} pada $df = 161$ dengan taraf signifikan 5 % maka di dapat nilai $t_{tabel} = 1,654$. Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , di dapat $t_{hitung} (2,437) > t_{tabel} (1,654)$. Dengan demikian karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara signifikan karakteristik individu berpengaruh

terhadap pengembangan karir di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Dari perhitungan *standardized koeficientsbeta* didapat pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir sebesar $(0,198)^2 = 0,039 = 3,9\%$. Artinya dalam penelitian ini karakteristik individu mempengaruhi pengembangan karir sebesar 3,9%.

Hipotesis Ketiga

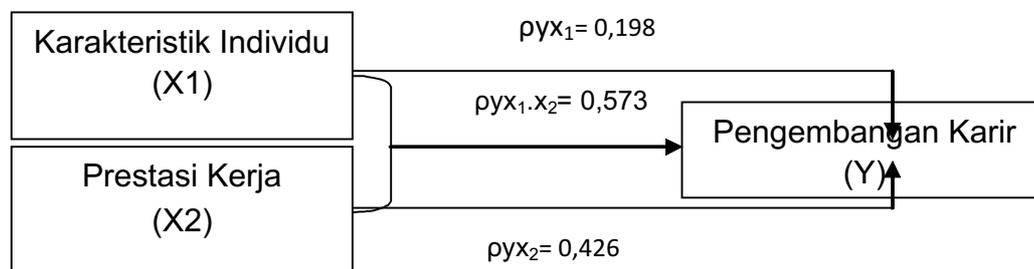
Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Pengujian hipotesis ini dengan menggunakan uji t dengan kriteria:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Dari tabel 4.7 dapat dilihat $t_{hitung} = 5,058$ diketahui $n = 163$ maka $df = n - k = 163 - 2 = 161$. Dibandingkan dengan t_{tabel} pada $df = 161$ dengan taraf signifikan 5 % maka di dapat nilai $t_{tabel} = 1,654$. Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , di dapat $t_{hitung} (5,058) > t_{tabel} (1,654)$. Dengan demikian karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara signifikan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Dari perhitungan *standardized koeficientsbeta* didapat pengaruh prestasi kerja terhadap sebesar $(0,426)^2 = 0,181 = 18,1\%$. Artinya dalam penelitian ini prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebesar 18,1 %.

Berdasarkan pengaruh antara ketiga variabel penelitian dapat digambarkan seperti gambar berikut :



Gambar 4.4: Pola Pengaruh antar Variabel Penelitian

Tabel.4.8 Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan

Variabel	Koefisien Beta	Sig (p-value)	Kesimpulan Statistik	Pengaruh
Karakteristik Individu (X_1)	0,198	0,000	Signifikan	3,9%
Prestasi Kerja (X_2)	0,426	0,000	Signifikan	18,1%

$R = 0,573 = (0,573)^2 = 0,328 = 32,8\%$
 $p.value = 0,000$

Sumber lampiran SPSS

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu terhadap pengembangan karir Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dalam penelitian ini peneliti menyarankan :

1. Para pegawai perlu memperbaiki dan meningkatkan karakteristik individu dan prestasi kerja dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional, mengikuti kegiatan kolektif, mengikuti kegiatan ilmiah, membaca buku tentang pengembangan karir dan mengelola waktu secara efektif dengan hal-hal yang bermanfaat sehingga dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

2. Kepala dinas pendidikan sebaiknya lebih loyalitas dalam proses pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
3. Sebaiknya diadakan seleksi dalam rangka meningkatkan potensi pegawai untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan menyekolahkan pegawai ke jenjang pendidikan lebih tinggi baik dalam maupun luar Negeri

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara