

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA PALEMBANG

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS, WORK MOTIVATION ON CAREER DEVELOPMENT OF FOOD SECURITY AND AGRICULTURAL SERVICES EMPLOYEES IN THE CITY OF PALEMBANG

Betaria Septiana¹, Juhaini Ali²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2}

E-mail: 2022501005@students.uigm.ac.id¹, juhaini@uigm.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze and prove the influence of individual characteristics, organizational characteristics, and work motivation on the career development of employees at the Food Security and Agriculture Service of Palembang City. The research method uses a descriptive quantitative approach. Data was collected through observation, interviews, and questionnaires on 120 respondents. Data analysis and processing using SPSS version 29 includes instrument testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the research prove that individual characteristics, organizational characteristics, and work motivation have a positive and significant influence on the career development of employees at the Food and Agriculture Service of Palembang City, partially or simultaneously.

Keywords: Development Career, Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta membuktikan pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Palembang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penggunaan kuisioner pada 120 orang responden. Analisis dan pengolahan data menggunakan SPSS version 29 meliputi uji instrument, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian membuktikan jika karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Palembang secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu mengelola manusia yang menjadi aset organisasi untuk menggapai tujuan yang ditetapkan (Iswar et al., 2024). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, mengembangkan juga mengelola kebijakan untuk memanfaatkan sumber daya manusia organisasi secara optimal (Trevinata bella & Juhaini Alie, 2024).

Pemerintah selaku organisasi atau lembaga negara diberikan kewenangan melaksanakan pengelolaan pemerintah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Nugrahaningsih et al, 2023). Sumber daya manusia yang menjadi penggerak roda pemeritahan dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN hendaknya mampu mengembangkan potensi dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi hendaknya berupaya merencanakan pengembangan karir bagi pegawainya (Saiful Bahri et al., 2022). Penelitian (Dj & Wahdaniah, 2022) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan langkah ASN sebagai bentuk pengembangan dirinya yaitu sebuah proses dalam memperoleh karir dan keterampilan.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Palembang merupakan organisasi pemerintah memiliki peran dalam menggali sumberdaya, potensi, tantangan, permasalahan, serta peluang untuk dirumuskan secara bersama melalui program-program strategis pembangunan pertanian di Kota Palembang. Adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 17 Tahun 2021 menjadikan eselon IV selain

sekretariat menjadi pejabat fungsional sehingga jumlah pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Palembang berjumlah 60 orang jabatan struktural dan 60 orang jabatan fungsional (39 orang fungsional murni, 17 orang fungsional penyetaraan eselon IV dan 4 orang fungsional PPPK).

Pengembangan karir tentunya sangat diharapkan oleh pegawai di DKPP Kota Palembang. Pengembangan karir ASN diterapkan berdasarkan syarat kualifikasi dan kompetensi, penilaian kinerja serta kebutuhan instansi, namun dari hasil observasi diketahui bahwa yang terjadi hasil penyederhanaan birokrasi masih belum optimal yaitu penempatan pegawai belum sesuai dengan spesifikasi jabatan, promosi jabatan tidak sesuai daftar urut kepegawaian, mutasi pegawai seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan, menurunnya minat dan keinginan pegawai untuk menghasilkan inovasi dan prestasi kerja, serta pendelegasian tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Rivai (2004) dalam Mustakim (2020) menyebutkan bahwa pengembangan karir terdiri dari pendidikan dan pelatihan, promosi, dan rotasi/mutasi. Eri Susan (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan sebuah pola karir harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Perkembangan karir individu dalam suatu organisasi ditentukan pula pada karakteristik individu, karakteristik organisasi dan motivasi kerja.

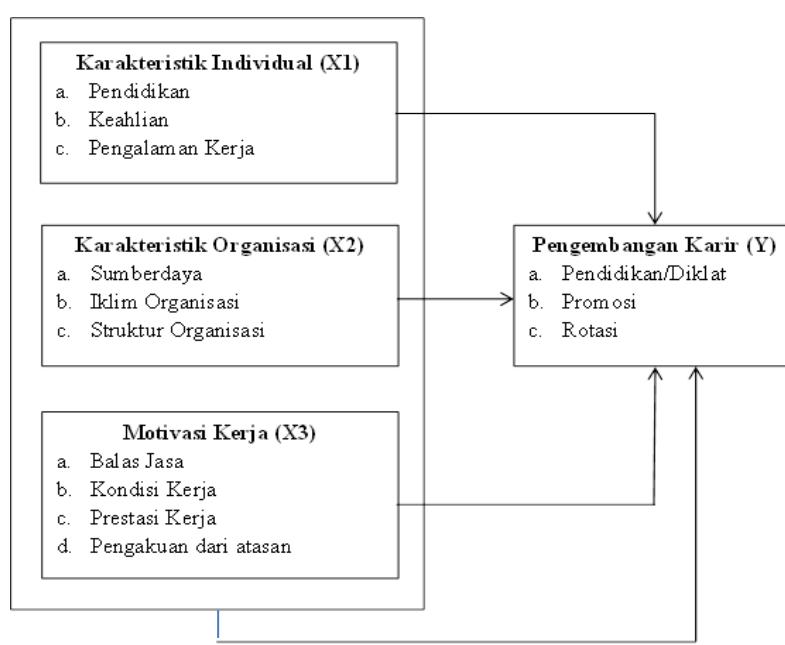
Karakteristik individu merupakan ciri khas dari setiap individu menjadikan dirinya mempunyai kemampuan yang berbeda dengan individu lain sebagai bentuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya (Turmudi, 2022).

Thompson (2012) dalam Eri Susan (2019) sumber daya, iklim, dan struktur organisasi adalah beberapa indikator karakteristik organisasi. Organisasi hendaknya mampu menghadirkan iklim kerja dan lingkungan yang mendukung manajemen karir. Organisasi hendaknya memiliki struktur organisasi yang memuat kedudukan, tanggung jawab, wewenang pegawainya. Penelitian Hajati (2019) menemukan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh nyata terhadap perkembangan karir.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai karena dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik, menjalankan tugas dengan semangat sehingga tercipta prestasi kerja (Septiani & Nurmasari, 2019). Manusia tergerak melaksanakan

pekerjaannya ketika dirinya termotivasi dan baginya pekerjaan dianggap menyenangkan (Satyawan et al., 2022). Motivasi kerja diperlukan untuk menjaga agar pegawai berada dalam arah kerja yang baik sesuai tujuan organisasi (Warinussy et al., 2023). Menurut Afandi (2018) bahwa balas jasa, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri merupakan indikator dari motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di DKPP Kota Palembang serta penelitian terdahulu, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis serta membuktikan pengaruh karakteristik dari individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai di DKPP Kota Palembang.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis dari penelitian sebagai berikut:

H_1 : Karakteristik individu berpengaruh serta signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di DKPP Kota Palembang

H_2 : Karakteristik organisasi berpengaruh serta signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di DKPP Kota Palembang

H_3 : Motivasi kerja berpengaruh serta signifikan terhadap pengembangan

- karir pegawai di pegawai di DKPP Kota Palembang
- H₄: Pengembangan karir pegawai di pegawai di DKPP Kota Palembang dipengaruhi secara simultan oleh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan motivasi kerja.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu menghasilkan temuan melalui pengukuran atau prosedur statistik (Satriadi et al, 2023). Penarikan sampel dengan cara teknik sampling jenuh yaitu seluruh ASN di pegawai di DKPP Kota Palembang sebanyak 120 orang.

Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuisioner. Kuesioner berisi daftar pertanyaan berupa skala likert (1 = sangat tidak

setuju sampai 5 = sangat setuju). Analisis data menggunakan program SPSS version 29. Untuk mengetahui kesahian serta konsistensi instrument, dilakukan Uji Validitas serta Uji Reliabilitas. Model regresi yang digunakan yaitu regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Jika r hitung lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka pernyataan tersebut valid. Selain itu dilakukan pula penilaian signifikansi yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,005$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Karakteristik Individu

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Nilai Korelasi Standar (r tabel)	Sign.	Kesimpulan
KI1	0, 803	0, 1793	< 0,001	Valid
KI2	0, 772	0, 1793	< 0,001	Valid
KI3	0, 744	0, 1793	< 0,001	Valid
KI4	0, 671	0, 1793	< 0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Diketahui nilai r hitung dari 4 item pertanyaan > daripada r -tabel, nilai signifikansi $<$ dari 0,05 sehingga

instrument karakteristik individu dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Karakteristik Organisasi

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Nilai Korelasi Standar (r tabel)	Sign.	Kesimpulan
KO1	0, 849	0, 1793	< 0,001	Valid
KO2	0, 734	0, 1793	< 0,001	Valid
KO3	0, 835	0, 1793	< 0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Diketahui nilai r hitung dari 3 item pertanyaan > daripada r -tabel, nilai

signifikansi $<$ dari 0,05 sehingga instrument karakteristik organisasi valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i>	Nilai Korelasi Standar (r tabel)	Sign.	Kesimpulan
MK1	0, 791	0, 1793	< 0,001	Valid
MK2	0, 825	0, 1793	< 0,001	Valid
MK3	0, 723	0, 1793	< 0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Diketahui nilai r hitung dari 3 item pertanyaan > daripada r-tabel, nilai signifikasi < dari 0,05 sehingga instrument motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Pengembangan Karir

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i>	Nilai Korelasi Standar (r tabel)	Sign.	Kesimpulan
PK1	0, 815	0, 1793	< 0,001	Valid
PK2	0, 864	0, 1793	< 0,001	Valid
PK3	0, 720	0, 1793	< 0,001	Valid
PK4	0, 777	0, 1793	< 0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Diketahui nilai r hitung dari 4 item pertanyaan > daripada r-tabel, nilai signifikasi < dari 0,05 sehingga instrument karakteristik individu dinyatakan valid. Hasil analisis reliabilitas dari variabel-variabel sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas kuesioner adalah untuk menentukan konsistensi dan stabilitas alat ukur. Apabila nilai alpa cronbachnya > 0,60 maka variabel dianggap reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai standar	Keterangan
Karakteristik Individu	4	0, 733	0, 60	<i>Reliabel</i>
Karakteristik Organisasi	3	0, 733	0, 60	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja	3	0, 676	0, 60	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir	4	0, 813	0, 60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

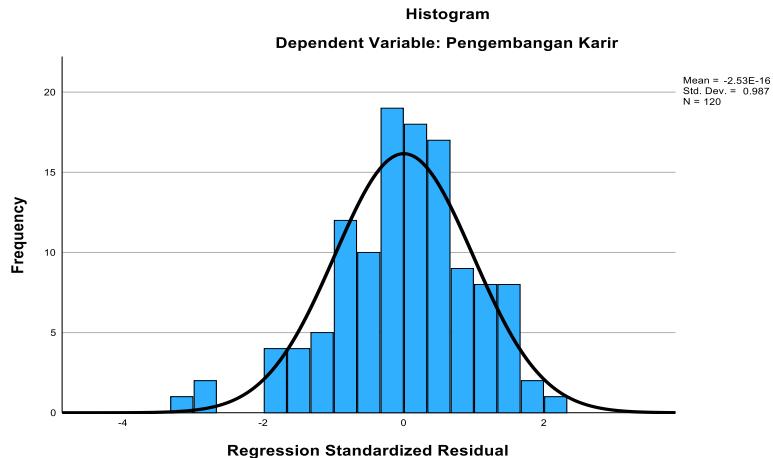
Diketahui jika *cronbach's alpha* semua variabel adalah > 0,60. Dengan demikian kuisioner pada penelitian ini adalah handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah variabel pengganggu berdistribusi secara normal pada model

regresi. Apabila distribusi nomal atau mendekati normal, artinya model regresi dianggap baik. Uji Normalitas diuji

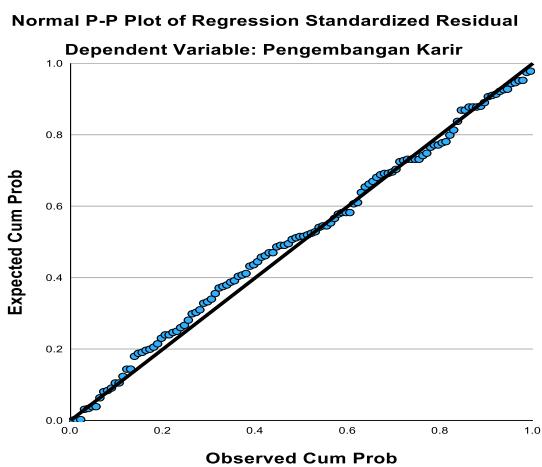
berdasarkan Histogram, Plot, dan Kolmogorof:



Gambar 2. Histogram
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa grafik histogram dinyatakan normal yaitu distribusi data membentuk

lonceng (*bell shaped*) tidak condong ke kiri maupun tidak condong ke kanan.



Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot
Sumber: Data diolah, 2024

Uji statistik menggunakan uji satu Kolmogorov Smirnov taraf signifikan 0,05 atau 5% diperlukan untuk memperkuat uji normalitas yang dilakukan dengan grafik histogram dan grafik P-Plot. Apabila nilai tingkat

Asymp. Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal. Sebaliknya data dikatakan terdistribusi dengan tidak normal jika nilai ingkat *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\leq 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.3618657 3
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.033
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.567
	99% Confidence Interval	Lower Bound .554 Upper Bound .580
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 artinya $> 0,05$ sehingga berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi. Karena standar errornya besar, t hitung akan lebih kecil

daripada t tabel ketika koefisien diuji. Ini menunjukkan bahwa antara variabel independen atau variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel dependen atau variabel terikat tidak ada hubungan linear.

Uji multikolinearitas menggunakan kriteria pengambilan keputusan berikut:

- Apabila $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,01$ berarti tidak terjadi multikolinearitas
- Apabila nilai $>VIF$ lebih dari 10 atau nilai $Tolerance < 0,01$ berarti terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Karakteristik Individu	0, 516	1, 938	Bebas multikolinearitas
Karakteristik Organisasi	0, 494	2, 023	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja	0, 462	2, 163	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

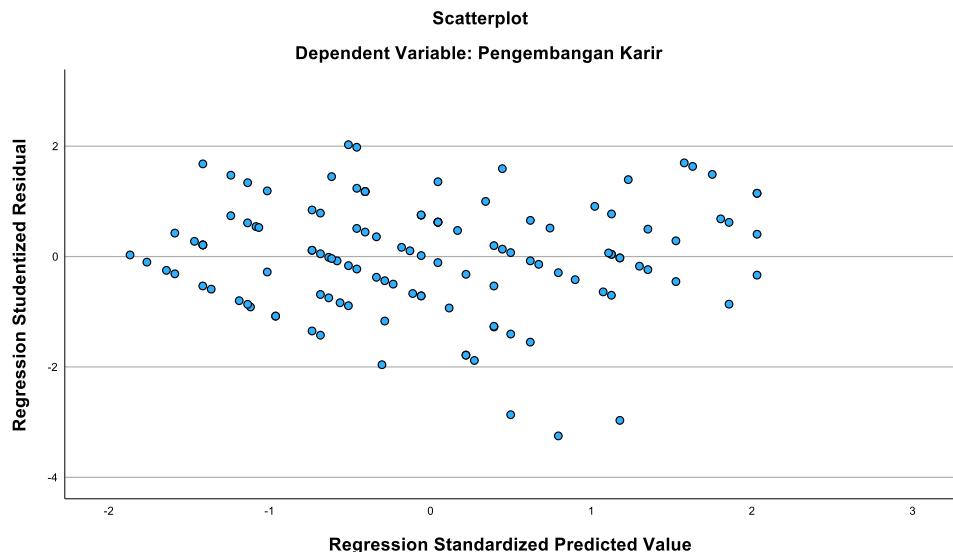
Tabel 7 menunjukkan nilai *VIF* dari ketiga variabel independen < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,01$ maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Grafik scatterplot digunakan untuk mengetahui apakah terdapat

masalah heterokedastisitas. Apabila pada sumbu Y titik tersebar (bawah dan atas angka 0) artinya tidak ada heterokedastisitas tidak ada.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik Scatterplot)

Gambar 4 menunjukkan jika tidak terdapat pola yang jelas pada grafik scatterplot, titik menyebar pada sekitar angka 0 pada sumbu Y di atas dan di bawahnya artinya tidak ada heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda (*Analysis Multiple Regression*)

Analysis multiple regression bertujuan mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Palembang.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant))	-.390	1.226		-.318	.751
	Karakteristik Individu	.377	.092	.335	4.099	<.001
	Karakteristik Organisasi	.464	.109	.357	4.271	<.001
	Motivasi Kerja	.290	.132	.191	2.205	.029

a. Dependent Variable: Perkembangan Karir

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$PK = b_0 + b_1 KI + b_2 KO + b_3 MK$$

$$PK = -.390b_0 + 0,377 KI + 0,464 KO + 0,290 MK$$

Uraian dari hasil analisis persamaan linier berganda diatas:

$b_0 = -.390$ menunjukkan bahwa tanpa karakteristik individu (KI), karakteristik organisasi (KO), serta motivasi kerja (MK) maka pengembangan karir akan menurun.

$b_{1K1} =$ Nilai koefisien regresi karakteristik individu 0,377 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah (positif), artinya jika terdapat kenaikan 1 satuan pada KI, maka PK meningkat 0, 377 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

$b_{2KO} =$ Nilai koefisien regresi karakteristik organisasi 0,464 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah (positif), artinya

jika terdapat kenaikan 1 satuan pada KO, maka PK akan meningkat sebesar 0, 464 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

$b_{3MK} =$ Nilai dari koefisien regresi karakteristik organisasi 0,290 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah (positif), artinya jika terdapat kenaikan 1 satuan pada MK, maka PK akan meningkat sebesar 0, 290 bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

Analisis korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel berhubungan satu sama lain. Hasil dari analisis korelasi sebagai berikut:

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.589	1.379

a. Predictors:(Constant), Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi
b. Dependent Variable: Perkembangan Karir

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai kuadrat *adjustable R* sebesar 0,589, artinya ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 58,9% terhadap pengembangan karir pegawai di DKPP Kota Palembang. Variabel lain di luar penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 42,1%.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis melalui uji t (uji parsial) serta uji f (uji serempak), masing-masing dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji - t

No.	Variabel Penelitian	t	t tabel	Nilai Sign
1.	Karakteristik Individu	4, 099	1, 981	< 0,001
2.	Karakteristik Organisasi	4, 271	1, 981	< 0,001

3.	Motivasi Kerja	2, 205	1, 981	0,040
----	----------------	--------	--------	-------

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berikut hasil dari uji t untuk setiap variabel:

1. Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir
Diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,099 > 1,981$, nilai Sig. $0,001 < 0,05$ artinya karakteristik individu memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
2. Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karir
Diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,271 > 1,981$, nilai

- Sig. $0,001 < 0,05$ artinya karakteristik organisasi memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap pengembangan karir pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
3. Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir
Diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2, 205 > 1,981$, nilai Sig. $0, 040 < 0, 05$ artinya motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada pengembangan karir pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji – F

Model		Sum of Squares	df	Mean Squaree	F	Sig.
1	Regression	329.618	3	109.873	57.747	<.001 ^b
	Residual	220.707	116	1.903		
	Total	550.325	119			

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Nilai signifikansi $< 0,001$ artinya $< 0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $57,747 > 2, 68$ artinya karakteristik individu, karakteristik organisasi dan motivasi kerja memberi pengaruh simultan pada pengembangan karir artinya H_4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai DKPP Kota Palembang

Pendidikan dan diklat mampu meningkatkan kemampuan ASN dalam menjalankan pekerjaannya dan menunjang pengembangan karirnya. Responden menganggap bahwa ASN

yang memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan dapat memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendukung pengembangan karirnya. Sebagaimana teori Hasibuan bahwa Pendidikan merupakan titik awal untuk mengidentifikasi kemampuan seseorang dan yang menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Standar pengembangan karir ASN mencakup kemampuan manajerial, kemampuan teknis, dan kemampuan sosial kultural. Dalam kaitannya dengan profesionalisme, terutama penempatan pegawai pada jabatan, harus berdasarkan

analisis jabatan. Analisis ini memberikan informasi mengenai spesifikasi dari jabatan yang harus dipenuhi ASN agar dapat melakukan tugas secara efektif serta efisien. Selain itu juga mencakup hal-hal seperti pengalaman kerja, pendidikan, kepribadian, dan kemampuan fisik.

Adanya penyetaraan Jabatan menjadikan perpindahan karir diagonal bagi jabatan administrasi eselon 4 menjadi jabatan fungsional ahli muda secara langsung tanpa penyusunan dan pemetaan kualifikasi pengalaman kerja sesuai jabatan fungsional yang dituju dan tanpa melewati uji kompetensi terlebih dahulu.

Dalam kondisi seperti ini, maka ASN yang mampu beradaptasi dengan cepat sesuai jabatan fungsional yang didudukinya tidak akan kesulitan dalam menjalani tugas dan fungsinya, sebaliknya bagi ASN yang lambat beradaptasi akan mengalami kesulitan dalam menjalani tugas dan fungsinya sehingga dapat berpengaruh pada kinerja dan pengembangan karirnya. Menyikapi kesenjangan kondisi latar belakang pendidikan dan pengalaman dengan kebutuhan jabatan, maka pendidikan dan latihan (diklat) dapat dijadikan sebuah alternatif yang dapat meningkatkan kompetensi dari ASN yang ada.

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di DKPP Kota Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif artinya peningkatan karakteristik organisasi akan meningkatkan pengembangan karir. Organisasi memberikan pengembangan karir kepada karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan memberikan peluang jabatan yang sesuai dengan karyawan (Aritonang et al., 2024). Hasil

observasi langsung dan wawancara menunjukkan bahwa DKPP Kota Palembang telah berusaha membantu pegawainya menjadi lebih terampil melalui jalur pendidikan. Ini bertujuan untuk mengurangi gap antara kompetensi ASN dan persyaratan pengembangan karir pegawai. Organisasi memberikan keleluasaan bagi ASN nya untuk mengikuti izin belajar mandiri ataupun diklat mandiri sesuai dengan aturan yang berlaku.

Produktivitas dan semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Ananda et al., 2021). Semakin nyaman lingkungan kerja produktivitas pegawai akan meningkat (Juhaini et al., 2022). Dari hasil wawancara diketahui bahwa terdapat kebebasan beropini bagi ASN yang ada di DKPP Kota Palembang sehingga merasa dihargai dan memiliki rasa keterikatan dengan tempatnya bekerja. Selain itu telah terjadwalkan secara rutin pelaksanaan *capacity building* sebagai langkah membangun ikatan dan kekompak bagi seluruh pegawai ASN maupun non ASN.

Struktur pada organisasi merinci distribusi tugas dan fungsi atau aktivitas terkait sampai pada batasan tertentu, sambil menunjukkan tingkat spesialisasi dalam aktivitas kerja (Arofah & Kriswibowo, 2024). Peraturan Walikota Nomor 67 Tahun 2022 memuat Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Palembang. Hampir separuh responden setuju jika struktur organisasi saat ini membagi pekerjaan berdasarkan spesialisasi dan setiap pejabat hanya mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai spesialisasinya.

Namun masih terdapat beberapa keraguan dari responden terkait efektifitas dari struktur organisasi yang ada karena adanya beberapa ASN yang seringkali diminta mengerjakan melebihi

tugas pokok dan fungsinya dan terdapat pula yang tidak berkinerja dengan baik. Oleh karenanya sangat penting penerapan struktur organisasi dan pendeklegasian wewenang pekerjaan diimbangi dengan *reward* dan *punishment* sehingga menjadi pemicu semangat bagi aparatur untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yang pada akhirnya memberi nilai tambah bagi pengembangan karirnya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir Pegawai di DKPP Kota Palembang

Adanya motivasi dorongan atau daya penggerak untuk mencapai sasaran kinerja akan membuat seorang pekerja lebih bersemangat untuk bekerja (Alexandro Hutagalung, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden setuju bahwa organisasi telah memberikan kompensasi untuk pegawai berprestasi melalui tunjangan kinerja. Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 mengatur cara pemberian tunjangan kinerja kepada ASN. Tunjangan ini diberikan berdasarkan hasil dari evaluasi jabatan serta prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Motivasi dalam mengembangkan karir muncul karena adanya dorongan dan kebutuhan yang belum terpenuhi serta peran dari pemimpin dalam bentuk pengakuan dan penghargaan. ASN di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian menyatakan persetujuannya bahwa pekerjaan yang diberikan dan dipercayakan merupakan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya sehingga harus dapat diselesaikan secara profesional dan penghargaan ataupun apresiasi dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Sejalan dengan teori motivasi Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan pengakuan, penghargaan diri,

dan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan diri, adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan dan mencapai sesuatu atas kemauan sendiri. Menurut McClelland, motivasi untuk berprestasi akan menghasilkan sikap yang lebih positif. Semakin termotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan, mereka lebih cenderung menyukai masukan tentang kinerja mereka. Setiap orang memiliki potensi namun tergantung pada dorongan yang ada, serta kondisi juga peluang yang tersedia.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian serta pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan secara parsial maupun simultan terhadap pengembangan karir pegawai di DKPP Kota Palembang.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan, diantaranya adalah:

1. Pegawai di DKPP Kota Palembang hendaknya selalu mengeksplorasi dan meningkatkan potensi diri mereka serta tetap *up to date* dengan perkembangan informasi yang mendukung pengembangan karir.
2. Daftar urut pegawai di DKPP Kota Palembang hendaknya selalu diperbarui dengan mempertimbangkan masa kerja, pengalaman, dan kompetensi sehingga pimpinan dapat mempertimbangkannya saat memberikan kepercayaan pada pekerjaan, jabatan, penghargaan, dan hukuman kepada pegawainya.
3. Penerapan, pengefektifan, dan evaluasi struktur organisasi secara berkala agar pegawai memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawab. Penerapan dan pengelolaan struktur

yang tidak sesuai dapat mengakibatkan penurunan efisiensi dan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Kecamataana Pulogadung Jakarta Timur*. 5–33.
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210.
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang*. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 2(4), 186–195. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Aritonang, D. P., Prahiawan, W., Sultan, U., Tirtayasa, A., & Karir, P. (2024). *Pengaruh pengembangan*. 11, 1099–1104.
- Arofah, F. N., & Kriswibowo, A. (2024). *Transformasi kelembagaan pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten bojonegoro*. 11, 1077–1087.
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene*. Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management, 2(1), 54–64.
- Eri Susan. (2019). Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9, No. 2, 952–962. <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/331>
- Hajati, D. I. (2019). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trans Nusantara Borneo*. AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 4(2), 79–92. <https://doi.org/10.31602/alsh.v4i2.1851>
- Iswar, D. S., Yustini, T., Indo, U., & Mandiri, G. (2024). *Through Employee Job Satisfaction At The Housing Provision Implementation Center, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Balai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Ditjen Perumahan Kementerian PURR*. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(2), 6447–6458.
- Juhaini, A., Marnisah, L., & Fitriani. (2022). *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah palembang*. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah ..., 7(8), 11097–11109. <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/9291>
- Mustakim, S. (2020). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan* <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.37>

- Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS). <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.713>
- Nugrahaningsih, Widi., Rayhan Gunaningrat, Esti Dwi Rahmawati, A. P. A. S. (2023). *Pengantar Manajemen Pemerintahan*. Pustakabarupress.
- Octaviani, Andri., R. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Baru Press.
- Saiful Bahri, M., *Pengembangan Karier dan Kompensasi*, P., Bina Taruna Gorontalo, U., Irawan, B., & Nuri, Z. (2022). Pamong Praja Kota Probolinggo. IX, 794–803.
- Satriadi, Anoesyirwan Moeins, Tubel Agusven, Sjukun, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Azka Pustaka.
- Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). *Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Septiani, M., & Nurmasari. (2019). *Motvasi Kerja Pegawai Aparatur Sispil Negara (Asn) Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga*. Publika, 5(56), 91–106.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Surung, A., Anwar, & Gusti, D. H. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)*. 2(September), 293–305.
- Trevinata bella, & Juhaini Alie. (2024). *Pengaruh Perkembangan Karir, Pendapatan dan Pengawasan Supervisor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang Bakti: Studi Kasus BCA KCU Masjid Lama*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(6), 5034–5047. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2230>
- Warinussy, S. L., Rante, Y., & Baranti, B. E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 12–21. https://doi.org/10.61331/adhigana_papua.v1i1.3