

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MIDAN - INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi
Satu (S1) dari Mahasiswa :

Nama : Melinda Marik

NPM : 20520007

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KENENJA PEGAWAI PADA BADAN RISET
DAN INOVASI DAERAH KOTA MIDAN.**

Telah direvisi dan terdapat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
HKBP Nommensen Medan. Dengan ditemunya Skripsi ini, maka telah lengkap
syarat-syarat akademik untuk menengahi ujian Skripsi dan Lisan Komprehensi,
guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Pasman Sihabun, SE., MMS



Dr. E. Hasmawati Sihabun, SE., M.Si, Ak

Pembimbing Pendamping



Gladia J.M. Sianipar, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romendo M. Pasaribu, SE., M.B.A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak dapat berjalan tanpa orang-orang karena organisasi dilatar belakangi oleh sekelompok orang dengan berbagai pendidikan, lingkungan, status, ekonomi, dan faktor lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi suatu perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Target ini telah ditentukan, diketahui, dan disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja. PP Nomor 46/2011 tentang penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan penilaian Prestasi Kerja PNS menetapkan bahwa PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menetapkan bahwa penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa pembinaan PNS dilakukan secara objektif dan didasarkan pada sistem prestasi dan Karir. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku Diharapkan perencanaan SDM ini dapat memenuhi berbagai tujuan organisasi.

Badan Riset dan Inovasi Kota Medan (BRIDA) menuntun setiap sumber daya manusianya untuk memiliki pengalaman kerja yang terbaik guna mencapai

tujuan perusahaan tersebut. Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan, yaitu orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, Kerjasama, kepemimpinan. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Rata-Rata Penilaian Kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi
Daerah Kota Medan

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2022	Tahun 2023	Keterangan
Orientasi Pelayanan	83,24	78,35	Tingkat kinerja : Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Inisiatif Kerja	81,24	83,52	
Komitmen	81,59	88,59	
Disiplin	79,49	85,25	
Kerjasama	81,53	85,53	
Rata-rata	81,44	84,25	
SKP	86,77	87,89	

Sumber : Badan Riset dan Inovasi Daerah, 2024

Data Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2023 adalah disiplin, yang berarti bahwa disiplin kinerja lebih baik daripada tahun sebelumnya, dan penilaian kinerja yang mengalami penurunan pada tahun 2023 adalah orientasi pelayanan. Menurunnya orientasi pelayanan dibuktikan juga Ketika saya sedang melakukan pra survey ketempat penelitian bahwa saya melihat dibagian administrasi umum masih kurang dalam pelayanan kepada saya mungkin itu juga yang dialami oleh masyarakat yang datang ke Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

Salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah Karakteristik individu. Karakteristik Individu merupakan Keanekaragaman dari setiap individu dalam hal kemampuan, nilai yang didapatkan dari pekerjaan, sikap, dan minat yang tinggi dapat meningkatkan kinerja (Subyantoro,2019).

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kusioner secara acak sebagai sampel dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Observasi Awal Karakteristik inividu Badan Riset Dan Inovasi
Daerah Kota Medan

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	30	6	83%	17%
2	Saya tidak mudah gugup dengan hal-hal baru, terlebih dalam teknologi baru	34	2	94%	6%
3	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas	35	1	97%	3%
4	Pimpinan selalu memberikan contoh kepada bawahannya	34	2	94%	6%
5	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan	36	-	100%	-
Rata-rata				94%	6%

Sumber : Observasi Awal, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling banyak menjawab Ya adalah pernyataan yang ke 5 (lima) yaitu “Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan” dengan 36 responden menjawab Ya, 94% responden menjawab Ya dan 6% responden menjawab Tidak, ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merespon dengan hasil positif.

Faktor Kedua yang mempengaruhi Kinerja adalah Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan Penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang pegawai yang diukur dari lamanya waktu mereka bekerja dikenal sebagai pengalaman kerja (Handoko,2014:24). Pengalaman kerja yang cukup dapat mempengaruhi seberapa cepat dan bagusnya kinerja seorang pegawai karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukannya seiring dengan

masa kerja yang ditekuni. Selanjutnya untuk melihat Pengalaman Kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Data Pengalaman Kerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Daerah
Kota Medan

Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1-5 bulan	1
6-10 bulan	1
1 Tahun	3
2 Tahun	31
Total	36

Sumber : Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah, 2024

Dari Tabel diatas diterangkan bahwa data pengalaman kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. Dari tabel ini terlihat juga bahwa banyaknya pengalaman kerja pegawai ini ialah dengan masa kerja atau lamanya selama 2 tahun dengan jumlah 36 pegawai.

Tabel 1.4
Observasi Awal Pengalaman Kerja Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah
Kota Medan

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Waktu bekerja diinstansi ini memudahkan dalam bekerja	31	5	86%	14%
2	Pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan sudah sesuai dengan jobdesk instansi	33	3	92%	8%
3	Menguasai pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh instansi	27	9	75%	25%
Rata-rata				84%	16%

Sumber :Observasi Awal, 2024

Tabel 1.4 Pengalaman Kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan mempunyai 84% responden menjawab Ya dan 16% responden menjawab tidak, Adapun pernyataan yang masih dibawah rata-rata adalah pernyataan “Menguasai pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh instansi” hal ini diperkuat hasil wawancara beberapa pegawai mengenai peralatan yang disediakan

di instansi Badan Riset dan Inovasi Daerah ada Sebagian pegawai yang kurang menguasai komputer sedangkan pegawai tersebut sudah cukup lama bekerja hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Faktor Ketiga yang mempengaruhi Kinerja adalah Pengembangan Karir. Menurut Handoko (2019:260) Pengembangan karir adalah Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Proses kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam mencapai karir yang diinginkan untuk melihat Pengembangan Karir Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.5
Observasi Pengembangan Karir Badan Riset dan Inovasi Daerah
Kota Medan

No	Pertanyaan	Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	26	10	72%	28%
2	Saya puas dengan sistem promosi yang ada diinstansi	26	10	72%	28%
3	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya	28	8	78%	22%
4	Pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	29	7	81%	19%
5	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya	32	4	89%	11%
Rata-rata				78%	22%

Sumber : Observasi Awal, 2024

Berdasarkan observasi awal pada tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa 78% responden menjawab Ya dan 22% menjawab Tidak. Terlihat bahwa Pengembangan karir pegawai hanya mendapat skor rata-rata 78% dan Pengembangan Karir yang kurang baik juga masih tinggi yaitu 22%. Dilihat dari indikatornya, yang memiliki nilai paling rendah bernilai 72 yaitu pada item pertanyaan “Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi” dan “Saya puas dengan system promosi yang ada diinstansi”. Hal ini menunjukkan bahwa pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan masih terdapat permasalahan berkaitan dengan Pengembangan Karir Pegawai.

Syarat instansi pemerintah. Pendidikan dan Kualitas kerja yang baik juga menjadi syarat untuk mendapatkan pengembangan karir. Alasannya: setelah peneliti melakukan wawancara dengan kepala Badan Riset, bahwa pegawai yang lama banyak yang komplain terhadap atasan atas jenjang karir yang tidak memiliki perubahan, sedangkan mereka sudah lama bekerja. Tetapi tidak juga mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya.

Setelah menyebarkan kusioner ke instansi yang terkait dengan variabel penelitian bahwa di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan mendapatkan beberapa hasil yang rendah dibandingkan dengan instansi lain. Hal ini menjadikan alasan penulis untuk memilih objek penelitian. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan instansi kerja yang optimal sangatlah penting.

Berdasarkan uraian Latar belakang diatas dan hasil survey pendahuluan maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?
4. Bagaimana karakteristik individu, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
4. Pengaruh Karakteristik individu, pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
2. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai dan dapat mempraktekkan teori yang

selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan atau instansi pemerintahan.

3. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Agar Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan dapat memperhatikan sejauh mana Karakteristik Individu, Pengalaman kerja dan Pengembangan Karir yang dimiliki pegawainya yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Berdasarkan dari Huseno, T.(2016:86) kinerja pegawai adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikutnya dijelaskan dari Budiyanto, E., dan Mochklas, M (2020:9) Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Asnawi, M. A. (2019:9) kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu, hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja. Berdasarkan dari pendapat Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan Kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok

tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut adalah Faktor-faktor kinerja pegawai yang dijelaskan Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya pegawai yang memiliki kecerdasan dan keterampilan dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan Tindakan

PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Hajati, dkk (2018) dalam penelitiannya menyatakan ada tiga kriteria yang sangat mendasar dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kuantitas Kerja (Quantity), merupakan kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan kantor, kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan oleh kantor.
2. Kualitas Kerja (Quality), ketelitian Pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan, banyaknya kesalahan hasil dalam setiap pekerjaannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh kantor.
3. Ketepatan waktu (Timeliness), kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan Pegawai untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan kantor.

2.1.2 Pengertian Karakteristik Individu

Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang membentuk individu-individu yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk memastikan eksistensi organisasi. Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Menurut Joko Setiawan (2013), minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke tempat kerja adalah karakteristik individu.

Menurut Hajati (2018), sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada seseorang dapat disebut sebagai karakteristik individu. Karakteristik individu adalah suatu karakteristik yang ada pada seseorang yang sering disebut sebagai sifat dan memiliki hubungan dan saling berkaitan dengan objek dan individu. Sedangkan, Menurut Mahayanti et al., (2017:2256) Setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Kemampuan, nilai, sikap, dan minat adalah bagian dari karakteristik individu. Dalam penelitiannya, Irawan (2017) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah minat, yaitu sikap yang membuat seseorang puas dengan objek atau ide tertentu. Minat membantu Anda mencapai kepuasan kerja. Perusahaan harus memperhatikan kualitas individu. Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda.

Menurut Prasetyo (2018), karakteristik individu adalah sifat seseorang yang memiliki karakteristik unik yang sesuai dengan perwatakan tertentu. Untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti yang dilakukan di perusahaan, kita harus memahami perbedaan. Manajer membutuhkan waktu untuk membuat keputusan tentang kecocokan antara orang-orang, tanggung jawab pekerjaan, dan produktivitas. Menurut Mutmainah (2017), pengambilan keputusan tentang siapa yang akan melakukan pekerjaan tertentu dengan cara tertentu tanpa mengetahui

perilaku dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak dapat diperbaiki dalam jangka panjang.

Tampubolon (2018) menyatakan bahwa dalam ilmu perilaku, setiap individu memiliki variasi dalam skala sikap dan perilakunya, dan beberapa variabel, termasuk kemampuan dan kepribadian, bertanggung jawab untuk menunjukkan perbedaan tersebut. Oleh karena itu, individu memiliki berbagai karakteristik yang dapat membantu karir mereka di tempat kerja. Iskandar (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah atribut yang membedakan seseorang dari orang lain, baik dalam hal sikap maupun perilaku.

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Setiap Pegawai mempunyai kemampuan untuk tetap tegar dalam menghadapi semua tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terikat erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari uraian diatas terlihat dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah setiap Pegawai memiliki karakteristik masing-masing dan berbeda-beda, perbedaann ini menyebabkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara Pegawai satu dengan Pegawai lainnya.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Semua orang memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, sehingga karakteristik individu berbeda satu sama lain. Husein dan Hady (2012) menyatakan Untuk memastikan bahwa perilaku individu sesuai dengan tujuan organisasi, manajemen harus memahaminya. Berikut merupakan faktor karakteristik individu

1. Kemampuan

Kemampuan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas mental seperti penalaran, pemahaman lisan, dan sebagainya.

2. Sikap

Sikap seseorang juga dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di lingkungannya dengan cara yang positif atau negatif. Dengan kata lain, sikap seseorang

akan tercermin dari perilakunya terhadap orang lain, atasan, bawahan, atau lingkungannya.

3. Keahlian

Keahlian adalah hasil dari melakukan sesuatu, seperti menulis dokumen atau berolahraga.

2.1.2.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang di alih bahasakan oleh Molan (2010), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Hajati, dkk (2018) menyatakan indikator dari karakteristik individu dalam bekerja dapat diukur dengan indikator berikut :

1. Sikap individu

Sikap Individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berkaitan dengan perasaannya, misalnya senang atau suka terhadap suatu hal.

2. Minat

Minat adalah keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu serta untuk berkembang dalam beraktifitas.

3. Nilai

Nilai seseorang terletak pada pekerjaan yang menyenangkan, pendidikan intelektual, dan waktu untuk keluarga.

4. Kemampuan

Kemampuan seorang pegawai adalah kemampuan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka secara mental maupun fisik.

Semua pegawai memiliki karakteristik unik, yang mencakup kemampuan, minat, nilai atau sikap yang membedakan mereka dari yang lain dan memiliki kemampuan untuk mengarahkan tindakan mereka.

2.1.3 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam mempertahankan keberlangsungan bagi perusahaan ke depannya Manajer mempertimbangkan beberapa faktor saat mempekerjakan pegawai untuk

menjaga perusahaan tetap beroperasi di masa depan. Pengalaman kerja kadangkadang lebih penting daripada pendidikan tinggi. Pengalaman kerja mengacu pada peningkatan keterampilan bekerja yang dapat digunakan secara langsung oleh seorang pegawai. Pegawai dengan pengalaman ini diharapkan memiliki keterampilan yang lebih baik daripada pegawai baru.

Menurut Handoko (2014:24), "Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja." Sedangkan Foster (2018) menyatakan bahwa "pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja seseorang yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik."

Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja pegawai, menurut Astrohadiwiry (2018), karena "Keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah, sehingga pengalaman merupakan modal utama untuk terjun dalam bidang tertentu."

Marwansyah (2014:135) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada pekerjaan sebelumnya. Sedangkan, Menurut Siagian (2017:52) Pengalaman kerja merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, jenis pekerjaan atau posisi yang pernah dilakukan seseorang, dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dengan pengalaman, seseorang dapat meningkatkan kemampuan mereka, sehingga diharapkan pegawai akan tetap di perusahaan dan memiliki kesempatan untuk maju.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang baik. Dilansir dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2015) karya Serdarmayanti Ranupandojo menerangkan pengalaman kerja

adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, pengalaman kerja didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memahami tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Handoko (2014:20-21) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

1. Waktu.
Tugas akan memberikan pengalaman kerja yang lebih baik jika dilakukan lebih lama.
2. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut
3. Jenis Tugas
Secara umum, seseorang akan memperoleh lebih banyak pengalaman kerja jika mereka melakukan lebih banyak jenis tugas.
4. Hasil
Pelaksanaan tugas akan lebih baik dilakukan oleh orang yang memiliki lebih banyak pengalaman daripada orang yang tidak.

2.1.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama Waktu/Masa kerja
Tentang jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami tugas dan menyelesaikannya dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup ide, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pekerja. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tersebut dalam tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja.

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Seseorang harus memiliki tingkat penguasaan dalam melaksanakan elemen-elemen teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang akan dilakukan.

2.1.4 Pengertian Pengembangan Karir

Ketika seorang pegawai bekerja untuk suatu perusahaan, mereka tidak hanya ingin memperoleh apa yang mereka miliki saat ini, tetapi mereka juga mengharapkan perubahan, kemajuan, dan kesempatan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan untuk merencanakan karir mereka untuk masa depan agar mereka dapat memperbaiki kehidupan mereka. Setiap pekerja bosan dengan tempat kerja mereka saat ini. Mereka selalu mengharapkan perubahan dan yakin bahwa mereka secara bertahap akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerja mereka.

Menurut Rivai dan Sagala (2016: 274), pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Sementara itu, menurut Siagian (2015: 68) pengembangan karir adalah perubahan yang dilakukan seseorang secara pribadi untuk mencapai tujuan karir mereka.

Menurut Mangkunegara (2017:77), aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan masa depan mereka di perusahaan disebut pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses membuat rencana karir untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dan membantu mereka mencapai tujuan karir mereka, Marwansyah (2014:208). Sedangkan, Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk

merencanakan karir pegawainya, yang dikenal sebagai manajemen karir, mencakup merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginannya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara pegawai dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

2. Personalitas Pegawai

Personalitas pegawai yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir pegawai seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Pegawai yang apatis akan sulit dibina, karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. pegawai yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3. Faktor-faktor Eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Karyawan yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

4. *Politicking* dalam Organisasi

Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

5. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.

6. Jumlah pegawai

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

7. Ukuran organisasi

Dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi promosi juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas pegawai.

9. Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

2.1.4.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015:97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir

Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional.

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir

memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada pegawainya untuk mengembangkan dirinya.

4. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

6. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

7. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program Pendidikan dan pelatihan untuk pegawai meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini membantu penulis dalam melakukan penelitian sehingga Penulis dapat memperkaya teori yang mereka gunakan untuk mengkaji penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Tjokorde Gede (2023)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.	Teknik analisis dengan menggunakan jalur analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25	Berdasarkan Parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.
2	Dayat Ikhsan (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kota Baru	Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier berganda	Dari hasil uji regresi linier berganda bahwa karakteristik individu tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru

3	Ayu Prianti Emiliana Sinaga (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong.	Analisis data menggunakan analisis Regresilinear berganda dimana analisis tersebut menyajikan data dalam bentuk angka.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong.
4	Siti Rizki Mulyani (2019)	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Solok.	Analisis data menggunakan analisis regresi dan analisis korelasi berdasarkan uji parsial dan uji koefisien determinasi R^2	Sebuah hasil parsial dari hasil penelitian membuktikan Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Analisis secara simultan diperoleh bahwa semua tes berpengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Solok
5	Taufik Hidayati (2023)	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Rusa.	Analisis data menggunakan metode deskriptif Kuantitatif, Analisis korelasi statistik linear berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian bahwa Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas Simpang Rusa.

Sumber : Jurnal dan Skripsi Ekonomi dan Bisnis (2023)

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu adalah suatu karakteristik yang ada pada seseorang yang sering disebut sebagai sifat dan memiliki hubungan dan saling berkaitan dengan individu. sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada seseorang dapat disebut sebagai karakteristik individu. Karakteristik individu seorang pegawai mempunyai peranan penting didalam suatu Instansi Pemerintah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Gede (2023), menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja adalah jumlah waktu atau masa kerja yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja dapat membantu pegawai meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka di tempat kerja. Pegawai baru di instansi pemerintah lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama bekerja. Ini karena mereka memiliki sedikit pengalaman kerja dan berpindah ke bidang kerja baru, yang secara tidak langsung mengurangi kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi pemerintah harus memperbaiki sistem perpindahan pekerjaan atau rotasi pekerjaan untuk menghindari ketidakcocokan bidang pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Sinaga (2023), yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong.

2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Peningkatan status ini harus

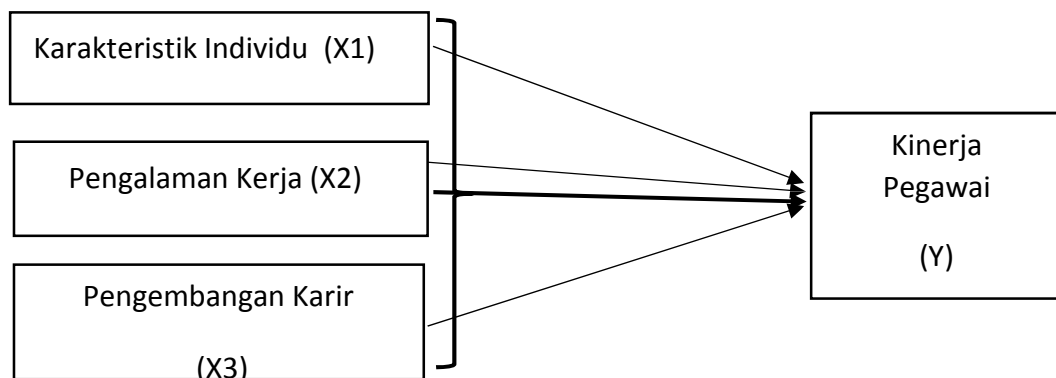
dilakukan secara adil, dengan pola karir yang jelas dan dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang karir tanpa membedakan satu sama lain. Pengembangan karir menjadi salah satu fokus Perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para pegawai agar mampu menggali potensinya dalam melaksanakan tugas dan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Mulyani (2019) menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Solok.

2.3.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hajati (2018) menyatakan bahwa Karakteristik Individu adalah sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada seseorang. Menurut Handoko (2014:24), Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) Pengembangan Karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Huseno, T. (2016:86) kinerja pegawai adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berdasarkan Hasil penelitian Karakteristik individu, Pengalaman kerja dan Pengembangan Karir diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja dari pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari taraf yang telah ditemukan. Hubungan antara Karakteristik Individu dan kinerja adalah positif sehingga dapat diartikan semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

Dengan begitu hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari setiap variabel independent yang terdiri dari Karakteristik Individu,

Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir pada kinerja pegawai. Dengan kata lain ketiga variabel studi ini ialah faktor yang memang bisa menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan perbaiki dalam ketiga variabel studi ini yakni Karakteristik individu, Pengalaman kerja, dan pengembangan karir. Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat kerangka pemikiran yang dipakai guna melakukan perumusan hipotesis pada studi ini dapat digambarkan menjadi :



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap masalah penelitian yang disampaikan dalam bentuk kalimat pernyataan dan akan diterima jika data yang dikumpulkan mendukung hipotesis (Sugiyono,2023). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
4. Karakteristik individu, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), definisi metode penelitian adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, metode yang relevan diperlukan.

Penulis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berbasis filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan yang berlokasi di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No. 32, Pangkalan Masyhur, Kota Medan. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data objek inferensi yang memiliki karakteristik yang sama. Sugiyono (2023:285) Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari: objek yang memiliki kualitas dan Karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang aktif pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan yang berjumlah 36 orang.

3.3.2 Sampel

Untuk besaran sampel, Sugiyono (2023:285) menyatakan bahwa sampel tidak hanya terdiri dari jumlah populasi tetapi juga dari karakteristiknya.

Sebagaimana disebutkan oleh Arikunto (2016:104), penelitian ini merupakan penelitian populasi karena apabila populasi kurang dari 100 orang, akan lebih baik untuk mengambil seluruh populasi.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2023:288), nonprobability sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jenis nonprobability sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Dimana Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dalam sampel (Sugiyono, 2023). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil yaitu seluruh pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer didefinisikan sebagai data yang langsung diberikan kepada orang yang mengumpulkannya. Ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian atau sumber pertama, di mana peneliti menggunakan hasil wawancara untuk mendapatkan informasi tentang subjek penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder didefinisikan sebagai data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen, atau laporan tertulis dan sumber Pustaka instansi seperti sejarah instansi, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan), yaitu aktivitas yang dilakukan peneliti dengan mengamati peristiwa yang terjadi di perusahaan atau objek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada seluruh peserta penelitian, yaitu pegawai Badan Riset dan Inovasi Kota Medan, menggunakan cheecklist dengan skala likert.

3.6 Defenisi Operasional Penelitian

Berikut ini adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data:

Tabel 3.1
Variabel, Defenisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Karakteristik Individu (X1)	Sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada seseorang dapat disebut sebagai karakteristik individu. Karakteristik individu adalah suatu karakteristik yang ada pada seseorang yang sering disebut sebagai sifat dan memiliki hubungan dan saling berkaitan dengan objek dan individu. (Hajati, 2018)	1. Sikap 2. Minat 3. Nilai 4. Kemampuan (Hajati, 2018)	Skala Likert
2	Pengalaman Kerja (X2)	pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja seseorang yang telah ditempuh dalam memahami tugastugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Foster, 2018)	1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2018)	Skala Likert

3	Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan Karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. (Rivai dan Sagala 2016: 274)	1. Kebutuhan Karir 2. Pelatihan 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir 4. Informasi Karir 5. Promosi 6. Mutasi 7. Pengembangan tenaga kerja (Rivai 2015)	Skala Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja Sama Peraturan Pemerintah Republik Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10.	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran ini menggunakan skala likert, alat yang dapat diakumulasi menjadi angka sehingga lebih akurat dan efisien. Selama penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap tanggapan akan diberi skor. Skor-skor ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2023

3.8 Uji instrument Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji Validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan asumsi bahwa derajat kebebasan (dk) = $n-2$ dengan α 0,05. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini adalah kusioner yang dilakukan di Kantor Camat Mandau, Duri Riau.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode penelitian yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, dan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dinyatakan reliabel atau handal.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α) "menurut sekarang dalam Kuncoro adalah Cronbach Alpha (α) > 0,70. Suatu variabel dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha > 0,70, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya, bila $\alpha < 0,70$ maka dianggap kurang handal artinya bila variable- variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2023) : "Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residul terdistribusi atau tidak" Uji Normalitas akan ditentukan melalui analisis grafis yang dibuat melalui regresi dengan dasar pengambilan keputusan yaitu grafik normal probability plot, dimana :

1. jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal
2. jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen (Sugiyono, 2023). Jika ditemukan multikolinieritas, koefisien regresi variabel menjadi tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Dengan demikian, model regresi yang baik tidak akan menemukan korelasi antara variabel independen. Untuk menemukan adanya problem multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) > 10 , maka terjadi adanya multikolinieritas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai. Dalam kasus ini, homoskedastisitas dikenal sebagai varian variabel dalam model regresi nilai yang sama.

Faktor-faktor berikut menentukan heteroskedastisitas :

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol, heteroskedastisitas tidak ada.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2023) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan data yang

terkumpul tanpa membuat kesimpulan secara generalisasi. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independent berupa kinerja pegawai.

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini adalah metode yang dimana hubungan secara linear antara dua variabel independent atau lebih dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenarannya maka Karakteristik Individu (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) sebagai variabel independen dan kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Rumus dari analisis linear berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent

X_1, X_2, X_3 = Variabel independent

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error distribances

1. 11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a) Karakteristik Individu (X_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

b) Pengalaman Kerja (X_2)

$H_0 : \beta_2 = 0$, maka Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

c) Pengembangan Karir (X_3)

$H_0 : \beta_3 = 0$, maka Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. $H_3 : \beta_3 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

3.11.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai.

Kriteria Kinerja :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas data maka pengujian diatas dilakukan menggunakan SPSS 26.