

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, SPESIFIKASI PEKERJAAN, ROTASI PEKERJAAN DAN
PENCAPAIAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
(Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang)**

Irma Shela Chrisdayanti¹⁾ Maria M Minarsih, SE, MM²⁾ Adji Seputro, SE, MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh antara *job description*, *job specification*, *job rotation*, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang. Jumlah sampel penelitian ini adalah 84 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel *job description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir sebesar 51,5%, *job specification* berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 76,2%, *job rotation* berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 50,4%, dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 28,9%. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel *job description*, *job specification*, *job rotation* dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir sebesar 73,6% sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel *job specification* merupakan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir.

Kata Kunci : Job Description, Job Specification, Job Rotation, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job description, job specifications, job rotation, and job performance on employee career development. The research object used was the employees of KSP Rejo Agung Sukses Semarang. The number of samples of this study were 84 respondents. The sampling technique used a saturated sampling method. This research uses descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results showed that the job description variable had a positive and significant effect on career development variables by 51.5%, job specifications had an effect on career development by 76.2%, job rotation had an effect on career development by 50.4%, and job performance had an effect on career development by 28.9%. Based on the results of the coefficient of determination (R^2) the effect of the job description, job specifications, job rotation and work performance variables on career development is 73.6%, while the remaining 26.4% is influenced by other variables. Job specification variables are the variables that have the greatest influence on career development variables.

Keywords: Job Description, Job Specification, Job Rotation, Job Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Pegawai harus diperlakukan secara manusiawi, efisien dan efektif oleh perusahaan dikarenakan mereka merupakan beberapa dari sumber daya yang harus dimiliki. Tentunya setiap perusahaan yang sedang berkembang akan menghadapi masalah tenaga kerja yang bertambah rumit. Oleh sebab itu, bagian terpenting dalam perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia secara profesional.

Pengembangan karir merupakan proses kenaikan potensi kerja pegawai yang telah diraih dalam rangka menggapai karir yang berharga (V.Rivai dan E.J.Sagala, 2009). Pengembangan karir juga berguna untuk mengurangi angka *resign* karyawan. Alasan karyawan berhenti dari pekerjaannya biasanya dikarenakan tidak memiliki kesempatan dalam mengembangkan karirnya. Selain itu, alasan karyawan tertarik dengan pekerjaan baru

dikarenakan perusahaan tersebut memiliki sistem pengembangan karir yang kuat.

Pengembangan karir karyawan merupakan upaya perusahaan dalam mengembangkan dan melatih karyawan agar menguntungkan perusahaan. Pada umumnya, pengembangan karir adalah upaya karyawan untuk belajar dan mengembangkan keahlian yang dapat digunakan untuk perubahan karir, naik jabatan, maupun mendapatkan pendapatan yang lebih banyak.

KSP Rejo Agung Sukses (*Group*) didirikan pada tanggal 8 Juni 2004 dengan berbadan hukum No.180./08/BH/22/2004, pada awalnya koperasi dikelola oleh 6 orang karyawan. Koperasi membuka kantor operasional awalnya di ruko kolam renang No.7-8 Jl. Raya Ngaliyan No.124 Semarang. KSP Rejo Agung Sukses merupakan lembaga keuangan yang mempunyai kegiatan usaha memberikan

fasilitas pinjaman uang kepada anggotanya serta memberikan simpanan harian dan simpanan berjangka.

Berdasarkan hasil observasi, pengembangan karir di KSP Rejo Agung Sukses sampai saat ini hanya ditujukan oleh karyawan lama yang bekerja di koperasi tersebut. Pengembangan karir yang terjadi hanya dilakukan melalui perpindahan jabatan yang sebelumnya kemudian berkembang ke jabatan yang lebih tinggi. Tentunya hal tersebut membuat kecemburuan sosial bagi karyawan lain dikarenakan berkembangnya karir tidak dipengaruhi oleh *job description* yang sudah dikerjakan dengan maksimal.

Job description merupakan pernyataan deskripsi tertulis yang menjelaskan mengenai kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, kewajiban pekerjaan, bagian pekerjaan pada suatu jabatan di organisasi serta tanggung jawab pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Di KSP Rejo Agung Sukses *job description* sudah tertulis dalam memo *intern* perusahaan seperti bagian *teller* memberi pelayanan kepada anggota dengan salam, senyum, sapa dan tanya, melakukan perhitungan kas pada pagi dan sore hari, melakukan transaksi penerimaan dan pembayaran baik uang tunai maupun non tunai. Bagian *customer service* memberi pelayanan kepada anggota untuk mengerjakan kebutuhan sampai seluruh transaksi selesai, menangani produk dan jasa koperasi. Bagian administrasi simpanan berjangka melakukan penginputan anggota yang ingin deposito dan melakukan pengadministrasian file simpanan berjangka.

Tetapi dalam realitanya, ada bagian yang tidak sesuai dengan *job description* yang sudah ada seperti pada bagian *teller* yang mendapat tambahan pekerjaan mengadministrasikan file-file yang terkait dengan pekerjaan simpanan berjangka (deposito), yang seharusnya pekerjaan pada bagian administrasi Simpanan Berjangka. Yessi (2014) mengatakan bahwa *job description* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir pegawai.

Selain *job description*, hal yang mempengaruhi pengembangan karir adalah *job specification*. *Job specification* digunakan untuk memudahkan pencari kerja agar persyaratan perekrutan menjadi jelas. Setelah membaca syarat yang sudah tertulis pada *job specification* maka perusahaan akan lebih mudah dalam menyeleksi calon pelamar. Setelah membaca beberapa syarat yang sudah ditulis dengan jelas maka jumlah calon pelamar kerja akan berkurang dengan sendirinya.

Job specification merupakan sebuah pernyataan tertulis pemegang pekerjaan sebelumnya, mengapa pekerjaan tersebut ada, kondisi pekerjaan itu dikerjakan serta cara mereka dalam mengerjakan pekerjaan tersebut mengenai apa yang telah

dikerjakan (Stone, 2005). Dalam menulis spesifikasi pekerjaan tidak ada penulisan bentuk standar yang digunakan melainkan tergantung pada bagaimana spesifikasi pekerjaan tersebut akan digunakan serta disesuaikan dengan sistem manajemen perusahaan.

Job specification pada KSP Rejo Agung Sukses juga sudah tertulis dan sudah ada di dalam memo *intern* perusahaan, tetapi pada kenyataannya yang terjadi ada beberapa bagian yang spesifikasinya tidak sesuai seperti dari pendidikan terakhir dan pengalaman pekerjaan minimal 1 tahun di lembaga keuangan. Contoh spesifikasi pada bagian *account officer* (marketing) seharusnya pendidikan terakhir D3 tetapi dengan pendidikan terakhir SMA dapat diterima dan bekerja, belum mempunyai pengalaman bekerja pada lembaga keuangan tetapi dapat diterima. Penelitian Idris dkk (2018) mengatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan (spesifikasi pekerjaan), dan karakteristik organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan agar terjadi rotasi jabatan sehingga roda perputaran perusahaan bisa berjalan dengan baik. *Job rotation* merupakan proses posisi pekerjaan yang berpindah secara horizontal yang bertujuan mengatasi rasa jenuh dalam bekerja, serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan (Riandani, 2015). Rotasi kerja seharusnya dilakukan perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja serta meningkatkan keahlian tetapi pada KSP Rejo Agung Sukses adanya rotasi kerja dengan memindah tanpa memberi alasan dan memberikan surat tugas kerja rotasi secara mendadak tanpa diberitahukan wajarnya satu bulan sebelumnya untuk mempersiapkan diri karena apabila seorang karyawan dirotasi secara mendadak tanpa memberitahukan sebelumnya dapat membuat karyawan menjadi turun semangatnya dalam bekerja karena berpikir telah berbuat kesalahan kerja. Berikut adalah tabel yang menjelaskan mengenai rotasi kerja di KSP Rejo Agung Sukses pada Tahun 2020 :

Tabel 1.1
Rotasi Kerja KSP Rejo Agung Sukses Tahun 2020

Bagian	Tahun 2020			Total
	Transfer (Perubahan Jabatan atau Pekerjaan)	Promosi (Kenaikan Jabatan)	Demosi (Penurunan Jabatan)	
Teller	10	0	0	10
Customer Service	6	0	0	6
Admin Kredit	7	0	0	7
Adm.	6	0	0	6

Simpanan Berjangka				
Admin Legal	7	1	0	8

Sumber : Data Sekunder KSP, 2020

Jenis rotasi kerja dapat dilakukan dengan cara transfer, promosi, serta demosi. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa rotasi kerja yang terjadi di KSP sebagian besar dilakukan dengan cara transfer.

Rotasi kerja yang paling banyak terjadi adalah pada bagian teller, admin kredit dan admin legal. Rotasi kerja yang dilakukan dengan cara promosi hanya terjadi pada bagian admin legal saja. Apabila *job rotation* dilakukan dan diterapkan dengan baik maka mereka akan memperoleh pengalaman di berbagai bidang pekerjaan dan memiliki kesempatan dalam mengembangkan lingkungannya serta akan mendapat suasana baru dengan lingkungan kerja yang baru. Penelitian Wendi, dkk (2020) mengatakan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kewajiban pekerjaan yang berdasarkan atas kesungguhannya ketika bekerja, pengalaman kerjanya, serta waktu dan kecakapan dalam bekerja (Malayu, S.P Hasibuan, 1990). Pada koperasi simpan pinjam Rejo Agung Sukses ada beberapa prestasi kerja yang diperoleh apabila karyawan berprestasi seperti *insentive* yang diberikan kepada bagian bisnis *Account Officer* (marketing) jika dapat target sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan, dapat menyelesaikan debitur bermasalah (macet bayar) sampai dengan selesai. Berikut ini dapat dijelaskan tabel penilaian prestasi kerja karyawan di KSP Rejo Agung Sukses pada Tahun 2020 :

Tabel 1.2
Penilaian prestasi kerja karyawan
KSP Rejo Agung Sukses Semarang
Tahun 2020

Nilai	Skor	Jumlah Karyawan
A	90 – 100	9
B	80 – 89	58
C	70 – 79	17
D	< 79	0

Sumber : Data sekunder KSP, 2020

Pada koperasi simpan pinjam Rejo Agung Sukses ada prestasi kerja yang diperoleh apabila karyawan memperoleh nilai A mendapatkan kompensasi berupa uang *performance appraisal* dengan nominal berbeda dari pada karyawan yang memperoleh nilai B dan nilai C. Penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengetahui besarnya potensi

karyawan dalam bekerja dan mengetahui kekurangan serta kelebihan karyawan. Penilaian prestasi karyawan tersebut berguna dalam menetapkan tindakan, keputusan dan menentukan kebijaksanaan selanjutnya yang akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Amir (2020) menjelaskan prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan uraian penjelasan masalah tersebut, selanjutnya perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Job Description, Job Specification, Job Rotation* dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus pada Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang)”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang permasalahan tersebut, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *job description* terhadap pengembangan karir karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *job specification* terhadap pengembangan karir karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *job rotation* terhadap pengembangan karir karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh *job description, job specification, job rotation* dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang ?

TELAAH PUSTAKA

Job Description

Menurut Siswanto (2002) *job description* merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh mengenai tanggung jawab, tugas atau kewajiban serta kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

Penyusunan deskripsi pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, menghindari terjadinya perbedaan pengertian dan untuk mengetahui batas tanggung jawab setiap jabatan.

Indikator *job description* menurut Hasibuan (2010) diantaranya identifikasi pekerjaan dan jabatan yang jelas, hubungan antara tugas dan tanggung jawab, standart aturan mengenai wewenang dan pekerjaan yang jelas, syarat kerja diuraikan dengan jelas, ringkasan mengenai jabatan dan pekerjaan,

serta penjelasan mengenai jabatan yang berada di bawah dan di atasnya.

Job Specification

Job specification merupakan suatu pernyataan tertulis yang berisi tentang kualifikasi pendidikan, keterampilan fisik dan tingkat pengalaman yang diperlukan untuk mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaan. Spesifikasi jabatan ini meliputi bakat, kesehatan mental dan kesehatan umum, daya ingat dan kecerdasan, kepemimpinan dan keterampilan, kemampuan beradaptasi, kemampuan emosional, fleksibilitas dan kreatifitas, dan lain sebagainya.

“Spesifikasi pekerjaan merupakan kualifikasi persyaratan minimum seorang pegawai yang diterima agar mampu menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten” (Hasibuan, 2010).

Di setiap perusahaan memiliki dua dimensi dari spesifikasi pekerjaan. Dimensi *job specification* menurut Salmah Pattisahusiwa (2013) diantaranya pendidikan dan pelatihan meliputi kesesuaian antara tanggung jawab dengan latar belakang pengalaman kerja serta kompetensi yang meliputi kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan.

Job Rotation

Job rotation adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu tempat ke tempat pekerjaan lain. Apabila *job rotation* dilakukan dan diterapkan dengan baik maka mereka akan memperoleh pengalaman di berbagai bidang pekerjaan dan memiliki kesempatan dalam mengembangkan minatnya serta akan mendapat suasana baru dengan lingkungan kerja yang baru.

Menurut (Handoko, 2000) rotasi jabatan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari pekerjaan sebelumnya ke pekerjaan lain. Pekerjaan tersebut tidak berubah namun hanya karyawan saja yang berpindah untuk mengatasi rasa jenuh pekerjaan dengan memberikan kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan.

Menurut Edwin (2014) indikator pelaksanaan *job rotation* meliputi prestasi kerja, pengetahuan, pengalaman, kebutuhan kerja, dan tanggung jawab.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diraih seseorang yang dikerjakan dengan cakap, berpengalaman dan tekun (Malayu S.P Hasibuan, 1990). Prestasi kerja adalah kesediaan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu, berkualitas dan efisien perihal tujuan yang sudah menjadi ketetapan suatu organisasi (Kustartini, 1977).

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (1987), hasil pekerjaan dari seseorang yang diberikan suatu

organisasi yang mampu ia raih saat mengerjakan pekerjaan merupakan pengertian dari prestasi kerja.

Indikator penilaian prestasi kerja menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, pengetahuan, kehati-hatian dalam bekerja, kesetiaan pegawai, kerajinan pekerjaan, inisiatif serta kehandalan kerja.

Pengembangan Karir

Marwansyah (2012) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas untuk mengembangkan diri yang dilewati oleh pegawai guna merealisasikan perencanaan karirnya.

Sementara itu menurut Sunyoto (2012) pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan seorang pegawai yang muncul dari dirinya sendiri untuk meningkatkan dan memperoleh suatu perencanaan karir.

Pencapaian perencanaan karir yang dilaksanakan pegawai dalam meningkatkan kemampuannya adalah pengertian dari pengembangan karir. Menurut V.Rivai dan E.J.Sagala (2009) indikator pengembangan karir diantaranya yaitu opsi karakter jabatan, opsi kelembagaan, opsi pengutusan kerja, opsi peningkatan diri, seleksi dan pengarahan, distribusi sumber daya manusia, peningkatan diri dan penyuluhan serta penilaian pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung. Data tersebut berupa variabel serta deskripsi operasional dengan perhitungan skala tertentu antara lain skala ordinal, skala ratio, skala nominal serta skala interval (Jonathan Sarwono, 2006).

Sumber Data

Sumber data primer pada penelitian ini dilakukan melalui survey kuesioner kepada karyawan bagian operasional KSP Rejo Agung Sukses.

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah, *company profile* perusahaan, *website* serta laporan-laporan personalia perusahaan.

Instrumen Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu hasil kuesioner (Ghozali, 2009). Apabila pertanyaan di dalam kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka hasil kuesioner dikatakan valid dan sah.

Uji reliabilitas adalah suatu alat indikator peubah yang bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan handal dan

reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil. Data dapat dikatakan reliabel apabila memiliki hasil pengukuran yang mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan proses penelitian data yang sudah dikumpulkan kemudian dikelola, diolah, dan dianalisis dengan tujuan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mengolah data kuantitatif yaitu dengan cara melihat performa data agar dapat diambil kesimpulannya. Analisis deskriptif ini mempunyai dua proses yang berbeda yaitu berupa deskripsi dan interpretasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi identitas responden yang terdiri dari distribusi frekuensi usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan responden serta masa kerja responden.
2. Analisis deskriptif variabel pada penelitian ini meliputi nilai mean, nilai median, nilai standart deviasi, jumlah minimum dan jumlah maksimum variabel *job description*, *job specification*, *job rotation*, prestasi kerja, dan pengembangan karir.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda ini untuk menganalisis hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Model persamaan untuk menghitung regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat
X (1,2,3,...) : Variabel bebas
a : Nilai konstanta
b (1,2,3,...) : Nilai koefisien regresi

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi variabel bebas dan variabel terikat ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi antar variabel bebas tersebut terjadi korelasi. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi tersebut dapat diketahui melalui nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang digunakan untuk nilai tolerance adalah 0,10 dan nilai VIF diatas angka 10.

Uji Heterokedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda dapat diketahui dengan cara melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan *residual error* (ZPRED). Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah jika penelitian tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji Parsial t

Uji parsial t berguna untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (Ghozali, 2006). Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau T hitung > T tabel berarti secara parsial hipotesis terbukti maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan F

Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5% (Gunjarati, 2001). Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau F hitung > F tabel berarti secara simultan hipotesis terbukti maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji ini untuk menentukan jumlah *persentase* total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Jika analisis yang digunakan merupakan model analisis regresi berganda maka menggunakan nilai *Adjusted R Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Job Description

Tabel 4.17

Uji Validitas *Job Description*

No	Pertanyaan	Korelasi (r)	Nilai Hitung (r)	Kesimpulan
1	P1	0,2146	0,619	Valid
2	P2	0,2146	0,633	Valid
3	P3	0,2146	0,617	Valid
4	P4	0,2146	0,330	Valid
5	P5	0,2146	0,334	Valid
6	P6	0,2146	0,319	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dari masing-masing indikator menghasilkan nilai korelasi lebih besar dari 0,2146, yang artinya seluruh 6 pertanyaan pada variabel ini dikatakan valid.

Job Specification

Tabel 4.18

Uji Validitas Job Specification

No	Pertanyaan	Korelasi (r)	Nilai Hitung (r)	Kesimpulan
1	P1	0,2146	0,637	Valid
2	P2	0,2146	0,782	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dari masing-masing indikator menghasilkan nilai korelasi lebih besar dari 0,2146, yang artinya seluruh 2 pertanyaan pada variabel ini dikatakan valid.

Job Rotation

Tabel 4.19

Uji Validitas Job Rotation

No	Pertanyaan	Korelasi (r)	Nilai Hitung (r)	Kesimpulan
1	P1	0,2146	0,606	Valid
2	P2	0,2146	0,550	Valid
3	P3	0,2146	0,761	Valid
4	P4	0,2146	0,684	Valid
5	P5	0,2146	0,818	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dari masing-masing indikator mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,2146, yang artinya seluruh 5 pertanyaan pada variabel ini dikatakan valid.

Prestasi Kerja

Tabel 4.20

Uji Validitas Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Korelasi (r)	Nilai Hitung (r)	Kesimpulan
1	P1	0,2146	0,524	Valid
2	P2	0,2146	0,456	Valid
3	P3	0,2146	0,680	Valid
4	P4	0,2146	0,441	Valid
5	P5	0,2146	0,659	Valid
6	P6	0,2146	0,528	Valid

7	P7	0,2146	0,714	Valid
8	P8	0,2146	0,687	Valid
9	P9	0,2146	0,635	Valid
10	P10	0,2146	0,551	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dari masing-masing indikator mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,2146, yang artinya seluruh 10 pertanyaan pada variabel ini dikatakan valid.

Pengembangan Karir

Tabel 4.21

Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Korelasi (r)	Nilai Hitung (r)	Kesimpulan
1	P1	0,2146	0,626	Valid
2	P2	0,2146	0,632	Valid
3	P3	0,2146	0,741	Valid
4	P4	0,2146	0,598	Valid
5	P5	0,2146	0,596	Valid
6	P6	0,2146	0,591	Valid
7	P7	0,2146	0,392	Valid
8	P8	0,2146	0,834	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dari masing-masing indikator mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,2146, yang artinya seluruh 8 pertanyaan pada variabel ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.22

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Korelasi (r)	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Job Description	0,60	0,725	Reliabel
2	Job Rotation	0,60	0,812	Reliabel
3	Job Specification	0,60	0,750	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0,60	0,716	Reliabel
5	Pengembangan Karir	0,60	0,613	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan terpercaya.

Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Usia

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

Usia	Distribusi Frekuensi	
	Jumlah	%
20 – 22 tahun	8	9,5%
23 – 25 tahun	28	33,3%
> 25 tahun	48	57,1%
Total	84	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Usia responden paling banyak yaitu di usia lebih dari 25 tahun, sedangkan usia responden paling sedikit yaitu usia 20 – 22 tahun.

Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Distribusi Frekuensi	
	Jumlah	%
Laki-Laki	49	58,3%
Perempuan	35	41,7%
Total	84	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 49 orang sedangkan jenis kelamin responden perempuan berjumlah 35 orang.

Pendidikan

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Distribusi Frekuensi	
	Jumlah	%
SMA	12	14,3%
SMK	33	39,3%
D3	4	4,8%
S1	32	38,1%
S2	3	3,6%
Total	84	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir lulusan SMK dengan jumlah 33 orang dan lulusan S1 dengan jumlah 32 orang sedangkan responden paling sedikit memiliki pendidikan terakhir lulusan S2 dengan jumlah 3 orang.

Masa Kerja

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Distribusi Frekuensi	
	Jumlah	%
1 tahun	2	2,4%
2 – 3 tahun	16	19,0%
3 – 5 tahun	20	23,8%
> 5 tahun	46	54,8%
Total	84	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagian besar responden memiliki masa kerja > 5 tahun dengan jumlah 46 orang sedangkan

responden yang memiliki masa kerja paling sedikit yaitu 1 tahun dengan jumlah 2 orang.

Analisis Deskriptif Variabel

Job Description

Tabel 4.8

Analisis Deskripsi *Job Description*

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
<i>Job Description</i>	18	28	23,52	24,00	2,609

Sumber : Data primer diolah, 2021

Variabel *job description* memiliki nilai rata-rata 23 dan nilai median 24. Nilai minimum 18, nilai maksimum 28 dan standart deviasi 2,609.

Job Specification

Tabel 4.10

Analisis Deskripsi *Job Specification*

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
<i>Job Specification</i>	4	10	7,06	7,00	1,347

Sumber : Data primer diolah, 2021

Variabel *job specification* memiliki nilai rata-rata 7 dan nilai median 7. Nilai minimum 4, nilai maksimum 10 dan standart deviasi 1,347.

Job Rotation

Tabel 4.12

Analisis Deskripsi *Job Rotation*

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
<i>Job Rotati on</i>	12	25	18,82	19,50	2,871

Sumber : Data primer diolah, 2021

Variabel *job rotation* memiliki nilai rata-rata 18,82 dan nilai median 19,50. Nilai minimum 12, nilai maksimum 25 dan standart deviasi 2,871.

Prestasi Kerja

Tabel 4.14

Analisis Deskripsi Prestasi Kerja

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
<i>Job Rotati on</i>	18	45	35,33	36,00	5,757

Sumber : Data primer diolah, 2021

Variabel prestasi kerja memiliki nilai rata-rata 35 dan nilai median 36. Nilai minimum 18, nilai maksimum 45 dan standart deviasi 5,757.

Pengembangan Karir

Tabel 4.16
Analisis Deskripsi Pengembangan Karir

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
Pengembangan Karir	18	36	28,50	29,00	4,556

Sumber : Data primer diolah, 2021

Variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata 28 dan nilai median 29. Nilai minimum 18, nilai maksimum 36 dan standart deviasi 4,556.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.702	2.719		3.200	.002
Job Description	.515	.126	.295	4.098	.000
Job Specification	.762	.206	.225	3.696	.000
Job Rotation	.504	.107	.318	4.703	.000
Prestasi Kerja	.289	.058	.366	4.951	.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 8,702 + 0,515 + 0,762 + 0,504 + 0,289$$

Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar nilai konstanta yaitu 8,702.
2. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,515 untuk satu satuan X_1 .
3. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,762 untuk satu satuan X_2 .

4. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,504 untuk satu satuan X_3 .
5. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,289 untuk satu satuan X_4 .

Uji Normalitas

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig</i>	Kesimpulan
1	<i>Job Description</i>	0,053	0,20	Normal
2	<i>Job Rotation</i>	0,076	0,20	Normal
3	<i>Job Specification</i>	0,130	0,10	Normal
4	Prestasi Kerja	0,054	0,20	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov* dan nilai *Asymp. Sig* pada semua variabel memiliki hasil $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Kesimpulan
1	<i>Job Description</i>	0,646	1,547	Bebas Multikolinieritas
2	<i>Job Rotation</i>	0,898	1,114	Bebas Multikolinieritas
3	<i>Job Specification</i>	0,732	1,367	Bebas Multikolinieritas
4	Prestasi Kerja	0,612	1,633	Bebas Multikolinieritas

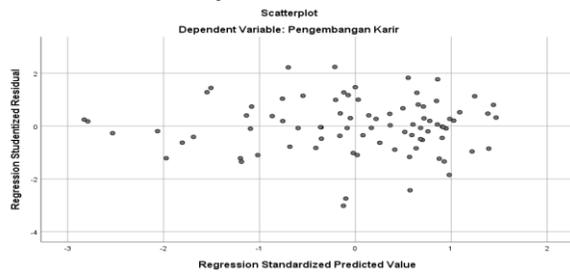
Sumber : Data primer diolah, 2021

Semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokedastisitas



Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah sekitar angka nol dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola maka disimpulkan model regresi baik dan ideal serta tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.702	2.719		3.200	.002
	Job Description	.515	.126	.295	4.098	.000
	Job Specification	.762	.206	.225	3.696	.000
	Job Rotation	.504	.107	.318	4.703	.000
	Prestasi Kerja	.289	.058	.366	4.951	.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Jawaban hipotesis sesuai tabel tersebut sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir disebabkan nilai t hitung 4,098 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

2. Hipotesis 2

Job specification berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir disebabkan nilai t hitung 3,696 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

3. Hipotesis 3

Job rotation berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir disebabkan nilai t hitung 4,703 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

4. Hipotesis 4

Prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir disebabkan nilai t hitung 4,951 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1268.277	4	317.069	55.085	.000 ^b
	Residual	454.723	79	5.756		
	Total	1723.000	83			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Job Specification, Job Rotation, Job Description

Sumber : Data primer diolah, 2021

Jawaban hipotesis sesuai tabel tersebut sebagai berikut :

5. Hipotesis 5

Job description, job specification, job rotation, dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir disebabkan nilai F hitung 55,085 > F tabel 2,49 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.723	2.399

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Job Specification, Job Rotation, Job Description
b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,736, yang berarti sebanyak 73,6% variabel *job description, job specification, job rotation*, dan prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir sedangkan sisanya sebanyak 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job Description* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
2. *Job Specification* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
3. *Job Rotation* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
4. Prestasi Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
5. *Job Description* (X_1), *Job Specification* (X_2), *Job Rotation* (X_3), dan Prestasi Kerja (X_4) terhadap Pengembangan Karir (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
6. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi terjadinya pengembangan karir adalah variabel *job specification*.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi KSP Rejo Agung Sukses
Bagi pihak KSP Rejo Agung Sukses hendaknya lebih memperhatikan mengenai pendidikan, pelatihan dan kompetensi pegawai dikarenakan *job specification* mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan.
Dalam aspek pendidikan dan pelatihan, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan mengenai kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pengalaman kerja karyawan tersebut. Selain itu, diperlukan adanya pelatihan yang efektifitas untuk menunjang pekerjaan. Dalam aspek kompetensi, perusahaan sebaiknya

memperhatikan mengenai kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan minat pegawai. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan minat yang dimiliki pegawai tersebut akan dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

Spesifikasi atau kualifikasi pekerjaan memang seharusnya perlu dimiliki oleh seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Adanya kualifikasi inilah yang membuat seseorang dapat mengerti apa yang harus dilakukan dan dikerjakan pada saat bekerja. Adanya peningkatan kompetensi dalam bekerja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Apabila antara karyawan dan perusahaan saling mendukung maka segala sesuatu akan berjalan dengan baik. Perusahaan akan maju dan berkembang serta memperoleh keuntungan karena pekerjaan karyawan dapat dilakukan dengan maksimal. Selain itu, karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan potensinya melalui pekerjaan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pengembangan karir dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 73,6% sehingga sisa sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak dijelaskan supaya hasil penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi pengembangan karir akan semakin baik dan hubungan korelasi menjadi sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir. 2020. *Pengaruh Diklat, Motivasi, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal SSBM. Vol.1 No.2 Juni : 15-28. UIN Alauddin Makassar.
- Bedjo Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Erniza, Yessi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai*

Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Universitas Riau.

- Flippo, Edwin B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi. Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Dua*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Idris, dkk. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan (Spesifikasi Pekerjaan) dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karir pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palu*. Jurnal Persepsi, Edisi No.1/Thn.XV/Januari-Juni. Vol 15, No.1. Universitas Tadulako.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kustartini. 1977. *Pokok-pokok Tentang Penelitian dan Pembahasan Hasil Kerja*. Buletin No.11. Yogyakarta : BPA Universitas Gajahmada.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Riandani, W. 2015. *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Baalikipapan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 NO. 4 (873-887).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Salmah Pattisahusiwa. 2013. *Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja pegawai pada organisasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Manajemen Vol : 10 No.1 Pp. 57-65.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stone, Raymond J. 2005, *Human Resource Management; Fifth Edition* . Australia, Willey.
- Wendi Purwanto. 2020. *Pengaruh Job Rotation, Job Assigment dan Mentoring terhadap Program Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara, Tbk*. Jurnal Manajemen. Vol.9 Nomor 2 September. Universitas Bandar Lampung.