



Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di Universitas Jambi: Penilaian Instrumen Melalui Analisis Faktor

Firman
Robin Pratama
Friscilla Wulan Tersta
Rudi Susilana

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan
Universitas Jambi
firman.fkip@unja.ac.id

Abstract

Human resource development is recognized as increasingly important in fulfilling the demands of work or position as a result of advances in science and technology and increasingly fierce competition among similar organizations or institutions. Every employee or staff is required to be able to work effectively and efficiently in completing work by showing good quality and quantity of work in order to develop organizational competitiveness. The survey design in this study was used to analyze the factor structure of Career Development for Educational Personnel at Jambi University. By using cluster random sampling, the respondents involved were 164 Education Personnel at Jambi University. The stages of this study aim to test the validity of the instrument with quantitative data analyzed using exploratory factor analysis (EFA) using SPSS 23.0 to determine the structure and explore the factors in the Career Development indicator variable. Confirmatory factor Analysis (CFA) First Order and Second Order are conducted to verify the factorial validity of the career development construct. The CFA can provide further evidence of the suitability of the proposed model by considering the structure of the factors identified through the EFA. The findings from this research phase conclude that there are four factors in the structure of the career development of educational staff at the University of Jambi.

Keywords: Career Development, Educational Staff; Factor Analysis

Article Info

Naskah Diterima :
2020-06-17

Naskah Direvisi:
2020-07-01

Naskah Disetujui:
2020-08-31

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia diakui semakin penting perannya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau posisi sebagai hasil dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persaingan yang semakin ketat di antara organisasi atau lembaga serupa. Setiap karyawan atau staf dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik dalam rangka mengembangkan daya saing organisasi. Desain survei dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis struktur faktor pengembangan karir untuk tenaga kependidikan di Universitas Jambi. Dengan menggunakan *cluster random sampling*, responden yang terlibat adalah 164 Tenaga Kependidikan di Universitas Jambi. Tahapan penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas instrumen dengan data kuantitatif dianalisis menggunakan *exploratory factor analysis* (EFA) menggunakan SPSS 23.0 untuk menentukan struktur dan mengeksplorasi faktor-faktor dalam variabel indikator Pengembangan Karir. *Confirmatory factor Analysis* (CFA) *First Order* dan *Second Order* dilakukan untuk memverifikasi validitas faktorial konstruk pengembangan karir. CFA dapat memberikan bukti lebih lanjut tentang kesesuaian model yang disarankan dengan mempertimbangkan struktur faktor-faktor yang diidentifikasi melalui EFA. Temuan dari fase penelitian ini menyimpulkan bahwa ada empat faktor dalam struktur pengembangan karir tenaga kependidikan di Universitas Jambi.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Tenaga Kependidikan, Faktor Analisis

A. PENDAHULUAN

Pengembangan karir dimaksudkan untuk meningkatkan daya saing individu dalam persaingan yang ketat, baik di dalam maupun di luar organisasi. Oleh karena itu, dapat ditingkatkan dan dapat berdampak pada kemajuan suatu lembaga atau organisasi. Lebih khusus, pengembangan karir perlu direncanakan dan diprogram dengan baik dalam cara yang tepat untuk menjamin ketersediaan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat untuk peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, dalam idealnya dapat memberikan kepastian dan jaminan kepada karyawan dalam menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam hal kecerdasan, wawasan, motivasi, dan dedikasi untuk dapat melaksanakan posisi pekerjaan yang diamanatkan. Upaya untuk memberikan jaminan ini dapat dicapai dengan mendorong karyawan untuk menjadi *"the right man in the right place"*. Seorang karyawan harus ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensinya, karena jika posisi itu diisi oleh individu yang tidak benar, itu akan berdampak negatif pada kinerja organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas kemajuan dan pengembangan karier yang memiliki peran penting dalam pilihan dan kinerja karier (misalnya Aycan dkk., 2003; Chuang dkk., 2010). Banyak penelitian sebelumnya adalah studi tentang pentingnya menganalisis faktor-faktor dalam pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Choi, 2006; Kim, Yu, & Park, 2017; Lee, Cho, & Kim, 2009). Kesulitan karyawan atau tenaga kependidikan dari Universitas Jambi dalam mengembangkan karier mereka dapat dilihat dalam pengangkatan staf kependidikan di posisi struktural. Pada kenyataannya, penunjukan staf pendidikan pada posisi sebagai struktural belum mempertimbangkan faktor

kompetensi, pendidikan, pelatihan kerja, dan masa kerja. Selain itu, penunjukan posisi struktural belum didasarkan pada penilaian bobot kerja, wewenang, dan tanggung jawab.

Masalah lain juga muncul dalam mengelola promosi dari kelompok III/d ke IV/a dan terutama dari kelompok IV/a ke IV/b dan sebagainya. Dalam aturan promosi yang baru, dinyatakan dengan jelas bahwa tenaga kependidikan yang akan naik pangkat dari Grup III/d menjadi IV/a harus melakukan kegiatan pengembangan diri. Aturan tersebut salah satu alasan mengapa staf pendidikan di universitas sulit mengembangkan karir mereka. Kesulitan staf pendidikan untuk promosi dapat dilihat pada Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) staf pendidikan yang tersedia di Universitas Jambi. Daftar Urut Kepangkatan (DUK) pegawai negeri sipil adalah suatu daftar yang di dalamnya memuat nama pegawai sipil dan satuan organisasi Negara yang disusun menurut tingkat kepangkatannya. Daftar Urut Kepangkatan atau DUK sangat penting dalam kepegawaian. DUK dibuat sebagai salah satu upaya untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan para pegawai negeri sipil yang berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Weng dkk., (2010) Menyatakan bahwa ada empat faktor dalam pertumbuhan karir karyawan, yaitu; kemajuan tujuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi. Dimensi pengembangan karir ini menunjukkan bahwa pertumbuhan karir karyawan adalah kemajuan karyawan menuju tujuan karir mereka dan mendapatkan keterampilan baru sebagai upaya organisasi untuk menghargai karyawan melalui promosi dan kenaikan gaji. Sebagai bagian dari proses instrumentasi, perlu untuk memastikan bahwa instrumen tetap valid ketika digunakan dalam budaya selain yang

dikembangkan pertama kali dalam penelitian sebelumnya. Dalam hal ini, pengembangan karir tenaga kependidikan dikembangkan dan divalidasi di China sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai validitas lintas budaya dari pengembangan karir pada sampel tenaga kependidikan di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini akan memastikan sejauh mana pengembangan karir tenaga kependidikan merupakan instrumen yang dapat diandalkan untuk mengukur sikap tenaga kependidikan dalam hal validitas faktorial dan konstruktifnya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir adalah upaya peningkatan pribadi oleh karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan karir dalam suatu organisasi oleh pihak terkait untuk mencapai rencana karir sesuai dengan jalur atau tingkat organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Biasanya dimulai dengan mengevaluasi kinerja. Manfaat pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan pasokan karyawan berkemampuan (Sunyoto, 2013).

Pengembangan karir adalah kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan dan mendapatkan pengalaman pengembangan karir, remunerasi, tanggung jawab yang ditingkatkan dan kemampuan profesional dalam suatu organisasi (Weng dkk., 2010). Persepsi pertumbuhan karier adalah kemungkinan yang dirasakan oleh staf atau karyawan terkait dengan pengembangan dan kemajuan karier mereka dalam suatu organisasi, kemungkinan terdiri dari empat faktor, yaitu, tujuan pengembangan karier, pengembangan kapasitas profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi (Weng dkk., 2010). Oleh karena itu, pengembangan karir adalah peningkatan status seseorang dalam organisasi di jalur karier yang ditentukan.

Untuk mencapai tujuan ini, tentu saja, seorang karyawan perlu meningkatkan kinerja profesionalnya (Napitupulu dkk., 2017).

Dona dkk., (2006) menganggap bahwa pengembangan karir setiap individu adalah pengalaman kerja sepanjang hidup seseorang dibagi menjadi beberapa tahap mulai dari niat awal untuk bekerja dan berakhir dengan perbaikan. Pernyataan ini mengakui bahwa tahapan karier setiap orang dewasa dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kemampuan mental, kemampuan fisik, karakteristik individu, dan peluang lain untuk berkontribusi dalam karier seseorang (Osibanjo, 2014). Oleh karena itu, pengembangan karir individu terdiri dari beberapa tahap seperti pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan atau manajemen, dan kemunduran (Anthanasou & Van Esbroeck, 2008)

Gottfredson (2005) kemudian mengembangkan teori pengembangan karir berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Super dan Holland. Gottfredson (2005) melalui teori "*boundaries and compromise*" mengasumsikan bahwa pilihan karir adalah tingkat kemahiran kognitif yang tinggi yang merupakan proses kesatuan. Pertumbuhan dan perkembangan kognitif adalah alat untuk mengembangkan peta kognitif posisi dan konsepsi diri yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian berbagai posisi alternatif. Gottfredson (2005) melihat hubungan antara faktor genetik dan lingkungan. Karakteristik genetik memainkan peran penting dalam membentuk karakteristik dasar individu seperti minat, keterampilan, dan nilai-nilai. Karakteristik dasar kemudian akan dipengaruhi oleh lingkungan di mana karier individu (Anthanasou & Van Esbroeck 2008).

Titik awal pengembangan karir dimulai dari menjadi karyawan. Setiap karyawan bertanggung jawab atas

perkembangan kemajuan kariernya. Setelah komitmen pribadi yang kuat, beberapa kegiatan pengembangan dilakukan termasuk kinerja, paparan, permintaan berhenti, loyalitas organisasi, mentor dan sponsor, dan peluang untuk tumbuh. Aktivitas paling penting untuk memajukan karir adalah kinerja kerja yang baik karena ini mendasari pengembangan dan kemajuan karir. Pengembangan karir juga ditentukan oleh paparan yang menjadi diakui oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan peluang karir lainnya. Jika seorang karyawan melihat kemajuan atau pengembangan karier yang lebih baik di tempat lain, maka ia dapat mengajukan permintaan berhenti sebagai cara untuk mencapai tujuan karir. Selain itu, loyalitas organisasi juga menentukan kemajuan dan pengembangan karir.

Loyalitas organisasi yang rendah umumnya ditemukan pada cendekiawan dan profesional baru. Selain itu, mentor dan sponsor juga penting untuk menentukan pengembangan organisasi. Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal sementara sponsor adalah orang-orang di organisasi yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir untuk orang lain. Akhirnya, jika karyawan meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan, kursus, dan pendidikan lebih lanjut, itu berarti bahwa mereka telah memanfaatkan peluang untuk tumbuh (Sunyoto, 2013).

Berdasarkan teori yang disajikan sebelumnya, pengembangan karir didefinisikan sebagai proses peningkatan kualitas pribadi untuk mencapai jalur karir tertentu sesuai dengan tahapan perencanaan karir yang telah ditentukan. Beberapa indikator pengembangan karier adalah pencapaian yang memuaskan, saling mengenali, loyal terhadap organisasi, pemanfaatan pelatih,

dukungan teman sebaya, dan peluang untuk berkembang.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian survey digunakan dalam penelitian ini. Survei *cross-sectional* dalam penelitian ini adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif yang memberikan kesempatan untuk mengelola survei untuk sampel atau seluruh populasi untuk menggambarkan sikap, pendapat, perilaku atau karakteristik populasi pada satu waktu (Creswell, 2014).

Populasi penelitian saat ini terdiri dari karyawan di Universitas Jambi. Peserta terdiri dari 164 tenaga kependidikan. Dengan teknik *cluster random sampling*, penelitian ini dilakukan dengan memilih individu dalam kelompok (Fraenkel & Wallen, 2009). Penelitian dilakukan pada bulan September tahun 2018.

Penelitian ini dimulai dengan menerjemahkan kuesioner asli ke dalam bahasa Indonesia sebelum item pertanyaan digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Hasil terjemahan kuesioner ke dalam bahasa Indonesia dikonsultasikan dengan empat ahli bahasa dwibahasa. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan empat dimensi pengembangan karir atau *Career Development* (CD) karyawan di China yang diusulkan oleh (Weng dkk., 2010). Dimensi pengembangan karir terdiri dari empat sub-konstruksi yang diklasifikasikan ke dalam *career goal progress* (CGP), *professional ability development* (PAD), *promotion speed* (PS), *remuneration growth* (RG). Setiap sub-konstruksi memiliki dua hingga empat pernyataan item, kuesioner terdiri dari 15 pertanyaan yang diukur pada skala Likert dengan skala tujuh poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju).

Tabel 1
Konstruk Variabel Career Development (CD) dan daftar pertanyaan

Dimensi	Indikator
<i>Career Goal Progress (CGP)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin dekat dengan tujuan karir saya. ▪ Pekerjaan saya saat ini relevan dengan sasaran karir dan pertumbuhan kejuruan saya ▪ Pekerjaan saya sekarang menjadi fondasi untuk realisasi tujuan karir saya ▪ Pekerjaan saya saat ini memberi saya peluang yang baik untuk mewujudkan tujuan karir saya
<i>Professional Ability Development (PAD)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk terus mendapatkan keterampilan baru dan yang terkait dengan pekerjaan ▪ Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk terus mendapatkan pengetahuan baru terkait pekerjaan ▪ Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk mengumpulkan pengalaman kerja yang lebih kaya ▪ Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk terus meningkatkan kemampuan profesional saya
<i>Promotion Speed (PS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kecepatan promosi saya di organisasi saat ini cepat ▪ Probabilitas dipromosikan dalam organisasi saya saat ini adalah tinggi ▪ Dibandingkan dengan organisasi sebelumnya, posisi saya di posisi saya sekarang ideal ▪ Dibandingkan dengan kolega saya, saya dipromosikan lebih cepat
<i>Remuneration Growth (RG)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji saya tumbuh dengan cepat di organisasi saya saat ini ▪ Di organisasi ini, kemungkinan kenaikan gaji saya saat ini sangat besar ▪ Dibandingkan dengan kolega saya, gaji saya tumbuh lebih cepat

Sumber Adaptasi: [Weng dkk., 2010](#)

Tahapan penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas instrumen dengan data kuantitatif dianalisis menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menggunakan SPSS 23.0. data dalam penelitian ini dianalisis dengan EFA (*Exploratory Factor Analysis*) yang dilakukan untuk menentukan struktur dan

mengeksplorasi faktor-faktor dalam indikator pertanyaan variabel CD. Karena penelitian ini menggunakan skala yang sudah ada yang awalnya dikembangkan di negara China, penting untuk memurnikan skala dan memeriksa validitasnya. EFA sebagai analisis digunakan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor

apa pun dapat digunakan, apakah faktor-faktor ini berkorelasi dan variabel yang diamati tampaknya paling baik mengukur setiap faktor tunggal (Schumacker & Lomax, 2010). Penelitian ini mengidentifikasi nilai Kaiser Meyer Olkin (KMO), Bartlett's value, loading factor, eigen value, scree plot, and rotation of Oblimin with Kaiser Normalization. Indeks KMO terletak di antara 0 dan 1, dengan nilai lebih dari 0,50 sesuai untuk analisis faktor (Chua, 2014), sementara skor lebih dari 0,80 dianggap sangat memuaskan (Frohlich & Westbrook, 2001). Bartlett's Test of Sphericity signifikan ($p < 0,05$). Untuk Hair et al. (2010), nilai keseluruhan loading factor untuk setiap item di atas 0,50 adalah signifikan untuk mengkonfirmasi kebermaknaan kuesioner. Nilai eigenvalue dan scree plot juga menunjukkan proporsi kontribusi varians yang diekstraksi oleh masing-masing faktor melalui analisis faktor (Chua, 2014), di mana faktor-faktor dengan nilai eigenvalue lebih rendah dari 1,0 dihilangkan dari daftar faktor. Selanjutnya, data dalam penelitian ini juga dianalisis dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan AMOS 23.0 diterapkan pada first order dan second order. Brown (2014) mengindikasikan

bahwa *goodness of fit* dievaluasi dengan menggunakan chi-square (χ^2) ($P > 0,05$), Comparative Fit Index (CFI) ($> 0,90$), Tucker Lewis Index (TLI) ($> 0,90$) dan Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA) ($< 0,08$).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruk variabel Career Development (CD) diukur dengan skala yang diadaptasi dari Weng dkk., (2010). Exploratory factor analysis (EFA) digunakan untuk menetapkan konstruk dan validitas konvergen menggunakan teknik analisis komponen utama dengan metode rotasi Oblimin seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Kriteria statistik dalam penelitian ini memenuhi kriteria (memuaskan). Nilai KMO untuk adalah $0,718 > 0,60$ (lihat tabel. 1), yang menyediakan informasi tentang ketersediaan item yang cukup untuk setiap faktor yang dianalisis ($n = 164$). Selain itu, nilai hasil Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan bahwa skor yang muncul secara statistik adalah signifikan [$\chi^2 = 2145.654$; $p < 0,000$]. Dengan demikian, penggunaan analisis faktor dapat diterima untuk data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Asumsi analisis faktor

Asumsi EFA	Nilai (CD)
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,718
Bartlett's Test of Sphericity (Approx. Chi-Square)	2145.654
Bartlett's Test of Sphericity (Sig)	0,000

Sumber : Data Premier yang Diolah, 2018

Exploratory factor analysis (EFA) dimulai dengan mempertimbangkan semua 15 item yang mengukur empat dimensi CD. Setiap aspek dimensi diukur oleh beberapa item. Langkah selanjutnya (lihat tabel. 2) adalah mengidentifikasi communalities, eigenvalues, percentage of variances and factor loading yang

dijelaskan oleh empat sub-konstruksi CD. Pertama, communalities mewakili varian dalam setiap item yang dihitung sebelum dan sesudah analisis faktor. Nilai-nilai communalities untuk setiap item kurang dari 0,50 dibatalkan dari analisis lebih lanjut (Hair dkk., 2006). Nilai kecil ($< 0,50$) dari nilai ekstraksi bersama menunjukkan

bahwa semua nilai item komunalitas berkisar dari 0,581 hingga 0,923 yang melebihi level 0,50, yang berarti nilai-nilai dari komunalitas yang dijelaskan sudah cukup. Komponen *oblmin after-rotation matrix* digunakan untuk mengidentifikasi item yang lebih terkait dengan masing-

masing faktor. Dalam penelitian ini (13 item) dalam pola matriks disarankan untuk mengukur pengembangan karir karena memenuhi kriteria dengan *loading factor* yang cukup tinggi dengan nilai mulai dari 0,775 hingga 0,964 (> 0,50).

Table 3

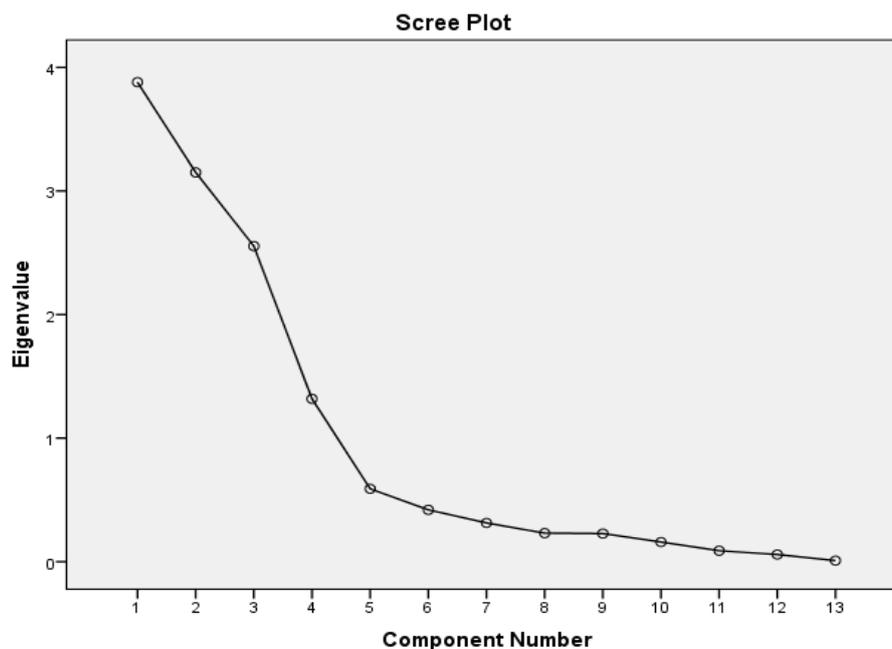
Factor Analysis of the career development of Modified for Use With Educational Personnels in Jambi University (Components Pattern Matriks with Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization)

Items	Communalities	Komponen			
		Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
PAD4	0,944	0,961			
PAD2	0,924	0,955			
PAD1	0,681	0,844			
PAD3	.646	0,775			
CGP2	0,919		0,960		
CGP3	0,881		0,937		
CGP4	0,823		0,908		
CGP1	.737		0,857		
PS3	0,944			0,964	
PS4	0,918			0,957	
PS2	.827			0,909	
RG2	.846				0,933
RG3	.812				0,872

Sumber : Data Premier yang Diolah, 2018

Metode lain untuk memilih jumlah faktor yang benar untuk diekstraksi adalah untuk menyelidiki *scree plot* (Gambar 1). Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 *Scree Plot* menunjukkan empat faktor yang

dapat ditentukan *eigenvalue* (>1). Untuk *eigenvalue*; CGP=3,880; PAD=3,150; PS=2,554; RG=1,318. *For % Variance*; CGP=29,85%; PAD=24,23%; PS=19,64%; RG=10,13%.

**Gambar 1**

Eigenvalue dengan *Scree Plot*
 Sumber : Data Premier yang Diolah

Confirmatory Factor Analysis (CFA) First Order dan Second Order

Dalam studi ini, EFA menyarankan struktur empat faktor untuk membangun variabel Career Development (CD), yaitu *career goal progress (CGP)*, *professional ability development (PAD)*, *promotion speed (PS)*, *remuneration growth (RG)*. CFA dilakukan untuk memverifikasi validitas analisis faktorial CD. CFA dapat memberikan bukti lebih lanjut tentang kesesuaian model yang disarankan dengan mempertimbangkan struktur faktor-faktor yang diidentifikasi melalui EFA. Hasil dari model yang dianalisis akan

dibandingkan menggunakan chi-square (χ^2), CFI, TLI dan RMSEA.

Sebelumnya Peneliti melakukan uji normalitas multivariat (Lihat tabel. 4) dari data penelitian untuk memastikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Secara statistik, para peneliti menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis*. Nilai *skewness* dan *kurtosis* harus dalam rentang -2 hingga 2 (Garson, 2012).

Tabel 4

Assesment Of Normality (Skewness dan kurtosis)

Item Soal	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PAD1	,024	,128	-,975	-2,548
PS2	-,183	-,959	-,529	-1,384
PS3	-,025	-,128	-1,322	-3,456
PS4	,010	,051	-1,280	-3,346

PAD2	-,331	-1,733	-,030	-,078
PAD3	-,446	-2,330	-,021	-,054
PAD4	-,245	-1,278	-,124	-,324
RG2	-,080	-,418	-,369	-,964
RG3	-,400	-2,089	-,109	-,286
CGP1	-,161	-,841	-,874	-2,284
CGP2	-,129	-,672	-,756	-1,977
CGP3	-,185	-,966	-,641	-1,676
CGP4	,114	,598	-,705	-1,843
Multivariate			79,448	25,760

Sumber : Data Premier yang Diolah, 2018

Tabel 4 menyajikan spesifikasi model untuk CFA *post hoc*. Hasil CFA untuk model empat faktor dihipotesiskan sangat baik. Struktur faktor mencapai model yang dapat diterima yang sesuai untuk konteks penelitian (Universitas Jambi). Model pengukuran CD dalam Studi ini

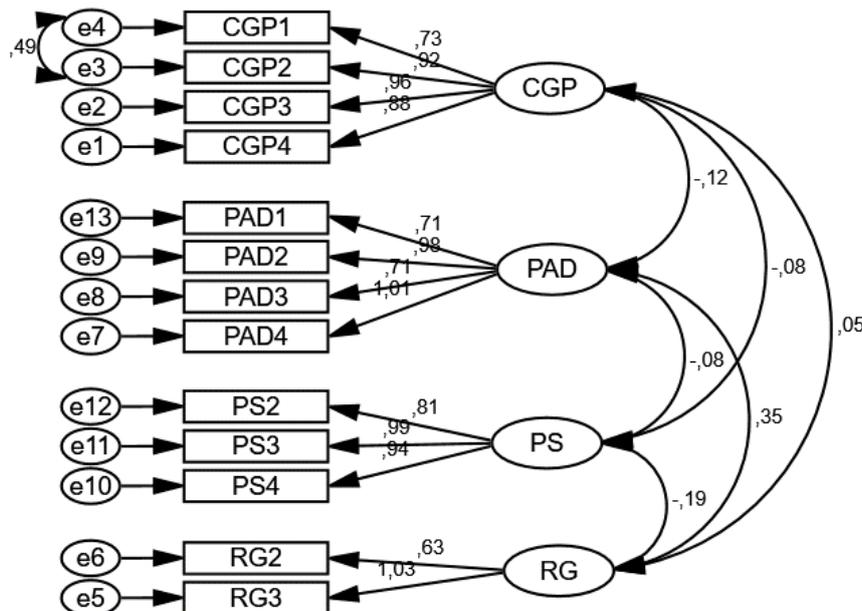
menunjukkan kesesuaian model yang dapat diterima, $\chi^2 = 90,909$, $\chi^2 / df = 1,567$, RMSEA = 0,059, TLI = 0,979 dan CFI = 0,985. Oleh karena itu, model CFA yang disajikan pada Gambar 2. adalah model pengukuran akhir yang menunjukkan struktur CD dalam konteks lokasi penelitian

Tabel 6
Spesifikasi Model untuk *Post Hoc* (CFA-First Order)

Goodness-of-fit index	Cut of-value	Result	Judgment
χ^2		90.909	
χ^2 / df		1.567	
TLI	≥ 0,90	0,979	Fit
CFI	≥ 0,90	0,985	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,059	Fit

Sumber : Data Premier yang Diolah, 2018

Catatan. χ^2 : *Chi -square goodness of fit*; *df*: *Degrees of Freedom*; *CFI*: *Comparative Fit Index*; *TLI*: *Tucker-Lewis fit index*; *RMSEA*: *Root Mean Square Error*



Gambar 2
 Model Akhir Pengukuran CFA *Fisrt Order*
 Sumber : Data Premier yang Diolah, 2018

Gambar 2 menggambarkan bahwa model pengukuran CD antara variabel yang diamati dan variabel laten menggunakan program AMOS 23.0. Semua faktor berisi empat sub-konstruksi *Career Development* (CD) mulai dari 0,73 hingga 1,00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Factor Loadings* melebihi standar yang diinginkan 0,50 (Hair

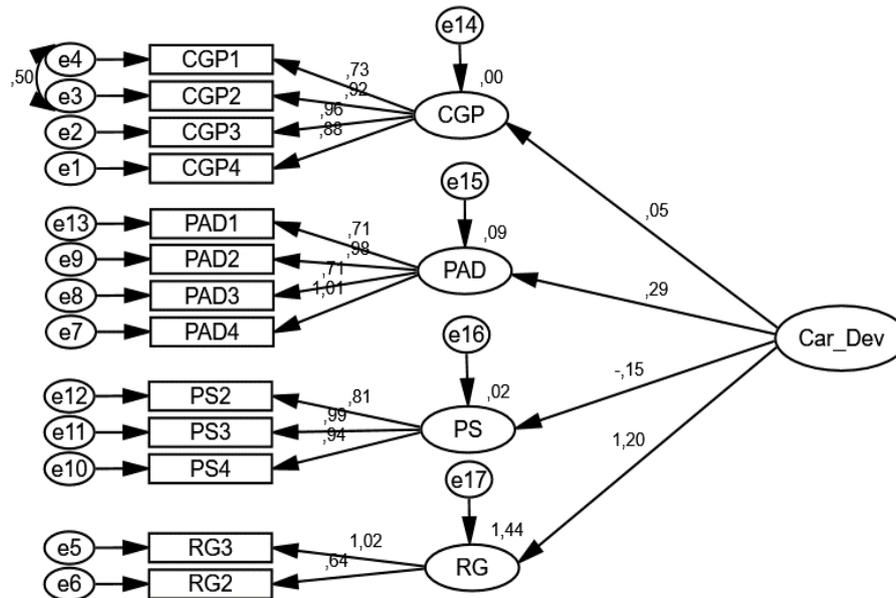
et al., 2010), yang menunjukkan kekuatan penerimaan uji validitas konvergen. Selain itu, korelasi antara empat sub-konstruksi CD berkisar antara 0,05 hingga 0,35, yang menunjukkan validitas diskriminan yang dapat diterima.

Tabel 7
 Spesifikasi Model untuk *Post Hoc* (CFA-Second order)

<i>Goodness-of-fit index</i>	<i>Cut of-value</i>	<i>Result</i>	<i>Judgment</i>
χ^2		95.019	
χ^2 / df		1,584	
TLI	≥ 0,90	0,979	Fit
CFI	≥ 0,90	0,984	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,060	Fit

Sumber : Data Premier yang Diolah, 2018

Catatan. χ^2 : *Chi -square goodness of fit*; *df*: *Degrees of Freedom*; *CFI*: *Comparative Fit Index*; *TLI*: *Tucker-Lewis fit index*; *RMSEA*: *Root Mean Square Error*



Gambar 3
Model Akhir Pengukuran CFA *Second Order*

E. KESIMPULAN

Penelitian ini telah menggunakan metode penelitian yang ideal untuk menyajikan beberapa data empiris yang paling penting dalam menempatkan validitas dalam dimensi CD yang diusulkan. Instrumen ini telah mengembangkan ukuran CD yang divalidasi dalam konteks penelitian, yaitu tenaga kependidikan di Universitas Jambi. Ada sedikit penelitian empiris yang dilakukan untuk mengembangkan ukuran CD. Artikel ini membawa sejumlah implikasi penelitian dan arahan bagi akademisi dan praktisi untuk menyelidiki CD di kalangan tenaga kependidikan.

Kerangka kerja yang ditentukan menawarkan pemahaman menyeluruh tentang sifat dan kerumitan CD. Secara keseluruhan, analisis dan konfirmasi faktor eksplorasi menunjukkan bahwa skala pengembangan karier memiliki empat konstruksi dan perlu digunakan dengan hati-hati. Dengan menghapus item RG1 dan PS1 dengan memuat faktor terendah, sangat cocok untuk menyeimba-

ngkan versi 15 item yang diperoleh.

Membangun validitas adalah langkah penting untuk pengembangan skala pengukuran kuesioner secara ilmiah. Validitas konstruk pada dasarnya meningkat dari waktu ke waktu dan melalui banyak penelitian sebelumnya. Skala ini membutuhkan penyesuaian lebih lanjut untuk meningkatkan tingkat keandalan dan kemampuan menjelaskan perbedaan yang terkait dengan konstruksi yang diukur dalam konteks, budaya dan kondisi yang berbeda.

Penelitian untuk masa depan direkomendasikan untuk diperiksa, dengan sampel yang dipilih secara acak, generalisasi dan validitas model. Juga diusulkan untuk memvalidasi instrumen lintas dalam budaya yang berbeda dengan berbagai metode yang mencakup kebiasaan, diskusi kelompok fokus dengan wawancara dengan teman sebaya dan tatap muka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aycan, Z., & Fikret-Pasa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144.
- Brown, S. D., Unger Hu, K. A., Mevi, A. A., Hedderson, M. M., Shan, J., Quesenberry, C. P., & Ferrara, A. (2014). The Multigroup Ethnic Identity Measure—Revised: Measurement invariance across racial and ethnic groups. *Journal of counseling psychology*, 61(1), 154.
- Choi, D. L. (2006). Development of a diagnosis model for pay-for-performance in the public sector and its application: Focused on agencies. *International Review of Public Administration*, 11(2), 29-41.
- Chuang, N. K., & Dellmann-Jenkins, M. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(4), 512-530.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications, Inc.
- Chua, Y. P. (2014). *Ujian regresi, analisis faktor, dan analisis SEM*. Shah Alam: McGraw Hill Education.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Frohlich, M. T., & Westbrook, R. (2001). Arcs of integration: an international study of supply chain strategies. *Journal of operations management*, 19(2), 185-200.
- Garson, G. D. (2012). *Testing statistical assumptions*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 71-100.
- Elvitigalage Dona, N. G., Amaratunga, R. D. G., & Haigh, R. P. (2006). The impact of culture on career development of women in construction. In *Proceedings of 6th International Postgraduate Research Conference in the Built and Human Environment*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* 6th Edition. Pearson Prentice Hall. New Jersey. humans: *Critique and reformulation*. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th Edition)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kim, M. Y., Yu, H. J., & Park, S. M. (2017). Examining and testing the roles of human resource development (HRD) in the public sector: evidence from US federal agencies. *International Review of Public Administration*, 22(1), 60-86.
- Lee, J. W., Cho, Y. J., & Kim, S. E. (2009). Improving performance: Does performance-oriented management really matter? *International Review of Public Administration*, 13, 17-34.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276-299.
- Osibanjo, A. O., Oyewunmi, A. E., & Ojo, I. S. (2014). Career development as a determinant of organizational growth: Modelling the relationship between these constructs in the

Nigerian banking industry. *American International Journal of Social Sciences*, 3(7), 67-76.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *Structural equation modelling: Third Edition*. New York: Taylor & Francis Group.

Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391-400.