JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIER DI PT PELAYARAN RICKMUS SAMUDERA

Zuriati Qurota Angyuni, Triana Ananda Rustam
Universitas Putera Batam

A R T I C L E I N F O

Keywords*: career development; leadership; training.*

Kata kunci: pengembangan karir; kepemimpinan; pelatihan

Corresponding author:

Zuriati Qurota Angyuni
pb160910475@upbatam.ac.id

Abstract: *Career development is very important for the success of the organization in achieving a planned goal. Career development is the process of improving individual work abilities that are achieved to achieve the desired career. This study aims to determine the analysis of the factors that influence career development of employees at PT Pelayaran Rickmus Samudera in Batam. The sample in this study amounted to 106 people who were taken using a saturated sampling technique. The data analysis method used in this study is data quality test, classical assumption test, influence test and hypothesis testing which will be assisted by the application of SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) version 25. The results show that leadership (X1) and training (X2) simultaneously have a significant effect on career development (Y) of employees of PT Pelayaran Rickmus Samudera, with a calculated F value > F table (218.321 > 3.08) with a significance value of 0.000 (less than 0.5) While partially leadership and training significant effect on the career development of employees of PT Pelayaran Rickmus Samudera, with the value of t count > t table (6.052 and 9.304 > 1.983).*

Abstrak: Pengembangan karir sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT Pelayaran Rickmus Samudera di Batam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis yang akan dibantu dengan aplikasi SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera, dengan nilai F hitung > F tabel (218,321 > 3,08) dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,5) Sedangkan secara parsial kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera, dengan nilai t hitung > t tabel (6,052 dan 9,304 > 1,983).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bernilai tinggi adalah seseorang yang mempunyai etika yang baik dan mempunyai keahlian dibidang masing-masing hingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan benar dalam suatu organisasi. Sudah hampir dapat dipastikan bahwa seseorang yang bekerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, baik pada saat mulai masuk bekerja dan selama karyawan tersebut bekerja di suatu perusahaan. Pertama pada saat mulai bekerja, kebanyakan dari karyawan berpikir bahwa tujuan bekerja hanyalah untuk mendapatkan pendapatan, artinya bekerja untuk memperoleh uang semata. Kedua sebagian lagi berfikir bahwa tujuan bekerja untuk menjaga gengsi biar tidak dianggap mengganggu, dan ketiga sebagian lagi bekerja secara bersungguh-sungguh. Tujuan seperti ini berarti si karyawan sudah memikirkan jenjang karier yang akan dicapai sejak dia mulai diterima bekerja. Karyawan yang semula tujuan bekerja hanya untuk memperoleh penghasilan atau gaji semata pada saat pertama diterima bekerja, lambat laun tujuannya akan berubah. Karena pemikiran hanya untuk memperoleh penghasilan mungkin tidak akan selamanya. Artinya setelah bekerja beberapa tahun pikirannya berubah ke arah lainnya, terutama untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik.

Menurut (Kasmir, 2015: 157) terdapat beragam faktor yang mempengaruhi karier. Faktor yang mempengaruhi karier secara langsung yakni: (1) Kinerja, (2) Kepemimpinan (3) Pendidikan, (4) Pelatihan, sedangkan faktor yang mempengaruhi karier secara tidak langsung yaitu (1) Motivasi, (2) Kompensasi, (3) Kepuasan Kerja, (4) Kedisiplinan, (5) Loyalitas, (6) Semangat kerja, (7) Upaya kerja, dan (8) Komitmen. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mengelola bawahan atau karyawan untuk bekerja dengan baik & benar agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan maksimal dalam suatu perusahaan. Seperti dimaksudkan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert (1995), kepemimpinan merupakan kegiatan mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya untuk melakukan berbagai aktivitas organisasi. Pengembangan karier seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya dikarenakan salah satu tugas seorang atasan adalah memberikan penilaian kepada kinerja karyawan tersebut. Artinya untuk mengevaluasi dan memutuskan karier seorang karyawan salah satunya harus melalui pertimbangan dari atasannya (Sule & Saefullah, 2018:255)

Pelatihan adalah suatu bentuk usaha dalam membimbing dan memberi ilmu bagi karyawan agar kelak dapat menambah ilmu, keterampilan dan memahami etika bekerja. Yang berarti dapat diartikan dengan melakukan pelatihan maka akan menjadikan karyawan menjadi sosok yang bertanggung jawab dan terampil sebagaimana keinginan sebuah perusahaan dan pelatihan akan membekali karyawan sesuai dengan bidang keahlian pekerjaanya yang akan dilakukan. Seseorang yang telah mendapatkan pelatihan tertentu, akan mampu meningkatkan prestasinya sehingga berkesempatan untuk mengembangkan kariernya (Kasmir, 2015:126). PT Pelayaran Rickmus Samudera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis maritim di antaranya adalah representasi pengirim/penerima, dokumentasi, logistik, agen kapal, agensi pemilik, badan kargo, badan kapal lepas pantai. Alamat kantor pusat PT Pelayaran Rickmus Samudera terletak di komplek rukomas Odessa blok B18 nomor 3-3A Batam Center. PT Pelayaran Rickmus Samudera memiliki total 106 karyawan. Visi dari PT Pelayaran Rickmus Samudera adalah menjadi penyedia solusi bisnis maritim terkemuka di seluruh Indonesia dan Misi dari PT Pelayaran Rickmus Samudera adalah kami memungkinkan mitra bisnis kami untuk mencapai tujuan mereka melalui pengetahuan terapan, pengalaman dan inovasi serta selalu memberikan

layanan yang profesional kepada pelanggan, sehingga memberikan manfaat yang maksimal bagi para pemangku kepentingan. Dari Visi PT Pelayaran Rickmus Samudera maka perusahaan merencanakan pengembangan karier bagi karyawan agar mempunyai peluang menempati posisi yang sesuai dengan kualifikasi karyawan tersebut. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier di PT. Pelayaran Rickmus Samudera".

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan penulis, terdapat rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera?
2. Apakah faktor pelatihan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera?
3. Apakah faktor kepemimpinan dan pelatihan, berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera ?

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kegiatan mengarahkan dan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Mangkunegara, 2016:102). Kepemimpinan menjadi suatu hal yang dapat membentuk tata cara bekerja dan dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Hakikat inti dari kepemimpinan yaitu bagaimana cara agar seseorang menjadi lebih fokus pada pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan dengan tepat waktu. Kepemimpinan juga memiliki daya seni dikarenakan semua orang memiliki cara yang berbeda dalam memimpin. (Bangun, 2013:65) menyebutkan kepemimpinan adalah suatu bentuk kegiatan menyalurkan inspirasi kepada karyawan atau bawahan untuk bersama-sama melakukan pekerjaan dengan maksimal demi suksesnya suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah proses memotivasi pekerja untuk melakukan hal yang positif, mencapai komitmen dan mendorong karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal. (Edy, 2011:87). Kepemimpinan juga dapat diwujudkan sebagai keahlian dan kekuatan seorang atasan untuk mengarahkan cara berfikir bawahan agar sesuai dengan keinginan perusahaan dan memotivasi orang lain untuk menghasilkan sumber daya yang lebih bermanfaat bagi perusahaan (Suhardi, 2017:28)

Pelatihan

Mondy (2008 : 210) menyebutkan Pengembangan dan Pelatihan (*development and training*) ialah inti dari usaha yang berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja karyawan dan penyegaran perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2010:280) Pelatihan adalah kegiatan membimbing dan mengasah keterampilan karyawan beraktivitas. Jadi pelatihan adalah suatu aktivitas untuk mengasah keterampilan, sikap, kedisiplinan karyawan didalam bidangnya masing-masing agar menjadi karyawan yang berkompeten.

Pengembangan Karier

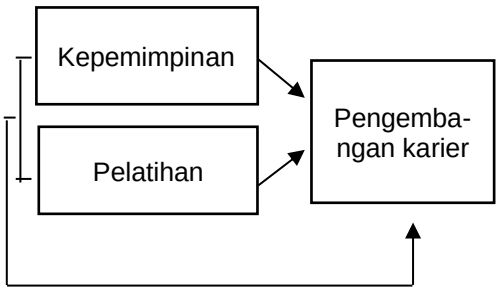
Pengembangan karier (*career development*) dapat diartikan secara mengambil kebijakan dan melatih loyalitas dalam berkarier. (Siagian, 2013:176). Menurut (Soeroso, 2013:120) pengembangan SDM yaitu sebuah program yang didesain guna mempersiapkan SDM menjadi manusia yang berkualitas atau tenaga terampil.

(Siagian, 2013:164) Perencanaan karier merupakan suatu urutan yang dilewati tiap individu untuk mengidentifikasi dan membuat cara dalam mencapai jenjang kariernya. Diharapkan seorang karyawan dapat membuat terobosan yang baru dan signifikan, memiliki inisiatif yang tinggi. Hasibuan (2014:69) menyebutkan pengembangan merupakan sebuah program guna menguasai *skill* dibidang teoritis, teknis dan *attitude* pekerja, setelah menjalani pendidikan dan pelatihan.

Penelitian Terdahulu

Asnawi, Tetty & Trilaksmi (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di SDN 148 Kab. Sarolangun Kec. Limun dengan hasil analisis secara keseluruhan penilaian pelatihan dan Pendidikan berpengaruh pada pengembangan karir tenaga SDN 148 kab. sarolangun kec. limun. Entayani Upasuji & Satrya, (2020) dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan dengan hasil analisis adanya pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir. Dari hasil penganalisisan pengaruh pelatihan pada pengembangan karir didapatkan signifikansinya 0,000 dimana koefisien regresi ialah 0,418 yang bernilai positif. Signifikansi 0,000 < 0,05 memberikan indikasi H2 diterima. Ini memiliki artian pelatihan berpengaruh positif signifikan pada pengembangan karir di Hotel Rhadana, Kuta-Bali. (Triatmanto, 2017) dengan judul Analisis pengembangan karier yang dipengaruhi oleh prestasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan dengan hasil analisis Prestasi kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir di organisasi pemerintahan. Warni, Dedy Takdir Syaifuddin (2017) ada pengaruh positif signifikan pada pengembangan karir aparatur.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2021)

Hipotesis

H_1: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pada PT Pelayaran Rickmus Samudera

H_2: Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pada PT Pelayaran Rickmus Samudera

H_3: Diduga pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier PT Pelayaran Rickmus Samudera.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan ialah penganalisisan deskriptif yang diimplementasikan pada metode kuantitatif, yakni model penelitian yang terlebih dahulu melakukan pengumpulan informasi yang dibutuhkan dan selanjutnya dianalisis dan diproses guna memahami atau merangkum masalah atau keadaan. Jenis penelitian yang dipergunakan ialah penelitian *survey*, yakni penelitian yang dilaksanakan dengan mengumpulkan populasi/sampel karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera menggunakan teknik kuesioner. Sifat Penelitian ini ialah penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya, maksudnya adalah suatu pengulangan dari penelitian sebelumnya dengan latar belakang objek, variabel dan jangka waktu yang berbeda tentunya. Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di PT Pelayaran Rickmus Samudera dengan alamat komplek rukomas Odessa blok B18 nomor 3-3A Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari Maret 2021 hingga Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera yaitu sebanyak 106 populasi. Penentuan jumlah sampel yang dipergunakan ialah dengan mempergunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penetapan sampel jika seluruh populasinya dipakai sebagai sampel. Ini dikarenakan jumlah populasi yakni karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera yang tidak terlalu banyak populasinya sehingga penelitian ini diharap dapat meminimalkan kesalahan. Teknik sampling dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Sampel ini tidak diambil secara random dikarenakan tidak semua elemen atau unsur populasi memiliki kesempatan sama guna dapat dijadikan sampel. Teknik ini dilakukan dengan menarik sampel jika seluruh anggota populasinya dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi dengan jumlah sebanyak 106 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Terdapat 106 responden yang akan diberikan beberapa pertanyaan berupa kuesioner. Sebelum diberikan pertanyaan, responden akan menyertakan data diri berupa pendidikan terakhir, umur, jenis kelamin, serta nama.

Tabel 1. Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**	
Valid	Laki-Laki	86	81,1	81,1	81,1
	Perempuan	20	18,9	18,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas, 106 responden yang memberikan hasil kuesioner yaitu angka yang jumlahnya 86 ialah jenis kelamin laki-laki, memiliki nilai 81,1 %, kemudian angka yang jumlahnya 20 terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan nilai 18,9 %. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

Tabel 2. Profil Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	6	5,7	5,7	5,7
	21-30 Tahun	50	47,2	47,2	52,8
	31-40 tahun	33	31,1	31,1	84,0
	41 tahun keatas	17	16,0	16,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0	100,0

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 2 memperlihatkan total penelitian ini yaitu 106 responden. Responden yang berumur < 20 tahun ada 6 orang (5,7%), responden yang berumur 21-30 tahun ada 50 orang (47,2%), responden berumur 31-40 tahun ada 33 orang (31,1%) dan responden yang berusia 41 tahun keatas ada 17 orang (16,0%). Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden ialah berumur 21-30 tahun.

Tabel 3. Profil Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	35	33,0	33,0	33,0
	Diploma	5	4,7	4,7	37,7
	Sarjana/Magister	66	62,3	62,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 3 memperlihatkan total penelitian ini ialah 106 responden. Responden yang berpendidikan diploma ada 5 responden (4,7%), pendidikan SMA/Sederajat ada 35 responden (33%) dan pendidikan sarjana/magister ada 66 responden (62,3%). Sehingga responden dengan pendidikan sarjana/magister yang paling tinggi.

Analisis Deskriptif

Analisis ini ialah data *statistic* yang dipakai guna melakukan penganalisisan data dengan menggambarkan atau menafsirkan data yang terkumpul, dikarenakan mereka tidak dimaksudkan guna menarik kesimpulan umum atau generalisasi. Statistik ini bisa dipergunakan bila peneliti hendak memberikan gambaran data sampel serta tidak berkeinginan membuat kesimpulan mengenai populasi yang sesuai guna mendapatkan sampel (Sugiyono, 2012:147).

Penganalisisan yang dipergunakan ialah deskripsi hasil tanggapan responden yang disebarkan pada karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera hasilnya di proses dengan *statistic* deskriptif guna mengesktrasi data responden. Penghitungan rentang skala bisa dihitung dengan rumus:

$$RS = \frac{n\ (m-1)}{m}$$

Keterangan:
RS = rentang skala
n = jumlah sampel
m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Tabel 4. Respon Terhadap Kepemimpinan **Indikator**

Indikator	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
Bersifat Adil	Pimpinan selalu bertindak adil dalam pemberian sanksi kepada setiap bawahan yang melakukan pelanggaran	0	6	37	38	25	106	401
	Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	3	1	26	33	43	106	430
Katalisator	Pemimpin selalu memberi semangat kepada karyawan untuk kemajuan karier karyawan	4	4	42	40	16	106	378
	Pemimpin selalu memberi semangat kepada karyawan	3	5	37	37	24	106	392
	untuk kemajuan karier karyawan							

Sebagai Wakil Organisasi	Perilaku pimpinan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja	3	5	26	51	21	106	400
	Pemimpin sebagai panutan dalam bekerja	1	6	45	29	25	106	389
Total skor	2390							
Rata-rata Total skor	398,33							

(Sumber: Data hasil penelitian, 2021)

Berdasarkan pada tabel 4 dimana tanggapan responden kepada X1 bisa dilihat oleh rentang skor dari jawaban tersebut dengan jumlah yang yaitu dengan nilai 398,33 dan hasilnya diketahui bahwa responden menjawab setuju dengan variabel kepemimpinan. Skor tertinggi 430 pada pernyataan pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas dan skor terendah 378 pada pernyataan pemimpin selalu memberi semangat kepada karyawan untuk kemajuan karier karyawan.

Tabel 5. Respon Terhadap Pelatihan

Indikator	**Pertanyaan**	**Frekuensi Jawaban Responden**					**Total Sampel**	**Skor**
		1	2	3	4	5		
Materi yang diajarkan	Materi yang diajarkan sudah sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan	3	2	40	30	31	106	402
	Materi yang diajarkan menumbuhkan *skill* karyawan	6	4	37	36	23	106	384
Metode yang digunakan	Metode yang digunakan dalam Pelatihan merupakan metode yang mudah dimengerti karyawan	7	32	42	35	19	106	374
	Penyampaian pelatihan yang dilaksanakan mudah disampaikan dan dimengerti karyawan	3	3	49	31	20	106	380
Kemampuan Peserta	Peserta berperan aktif dalam melaksanakan pelatihan	3	3	42	40	18	106	385
	Peserta lebih cepat menguasi pelatihan yang diberikan organisasi	4	3	40	31	28	106	394
Total Skor	2319							
Rata-rata Total Skor	386,5							

(Sumber: Data hasil penelitian, 2021)

Berdasarkan pada tabel 5 yaitu tanggapan responden terhadap variabel X2 dapat dapat dilihat dari rentang nilai skor hasil dari responden atas variabel X2 dengan nilainya adalah 386,5 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari keputusan responden setuju dengan variabel pelatihan. Skor terendah 374 dengan pernyataan metode yang digunakan dalam pelatihan merupakan metode yang mudah dimengerti karyawan dan cepat dan skor tertinggi 402 pada materi yang diajarkan sudah sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.

Tabel 6. Respon Terhadap Pengembangan Karier

Indikator	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
Prestasi Kerja	Perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawan.	0	2	33	35	36	106	424
	Karyawan memberikan hasil yang baik sehingga membuat karyawan mendapatkan jenjang karier	1	6	15	36	48	106	442
Kesetiaan Organisasi	Karyawan setia terhadap organisasi dikarenakan akan menunjang karier karyawan	4	3	23	38	38	106	424
	Karyawan dengan senang hati menyumbangkan tenaga dan pikirannya terhadap organisasi demi tujuan organisasi	0	4	33	40	29	106	413
Kesempatan Untuk Tumbuh	Karyawan diberikan kesempatan untuk bertumbuh atas pekerjaan yang dilakukan	0	3	38	44	21	106	402
	Karyawan diberikan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kariernya	2	0	27	39	38	106	431
Total Skor	2536							
Rata-rata Total Skor	422,66							

(Sumber: Data hasil penelitian, 2021)

Berdasarkan pada tabel 6 yaitu tanggapan responden terhadap variabel Y dapat dapat dilihat dari rentang nilai skor hasil dari responden atas variabel Y dengan nilainya adalah 422,66 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari keputusan responden setuju dengan variabel pengembangan karier.

Skor terendah 402 pada pernyataan karyawan diberikan kesempatan untuk bertumbuh atas pekerjaan yang dilakukan dan skor tertinggi 442 pada pernyataan karyawan memberikan hasil yang baik sehingga membuat karyawan mendapatkan jenjang karier.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Berikut merupakan tabel yang menjelaskan tentang hasil uji validitas pada pertanyaan dari kuesioner untuk responden yang menjawab. Sehingga peneliti dapat menemukan hasilnya dan menjelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini. Variabel yang akan dijelaskan merupakan variabel X1 yaitu kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,584	0,1909	Valid
2	X1.2	0,671	0,1909	Valid
3	X1.3	0,708	0,1909	Valid
4	X1.4	0,684	0,1909	Valid
5	X1.5	0,709	0,1909	Valid
6	X1.6	0,651	0,1909	Valid

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Apabila r hitung > r *table*, pernyataan-pernyataan tersebut valid dimana r tabel penelitian ini ialah 0,1909. Tabel 7 memperlihatkan nilai korelasi r-hitung atau *Pearson Product Moment* X1.1 senilai 0,584, X1.2 senilai 0,671, X1.3 senilai 0,708, X1.4 senilai 0,684, X1.5 senilai 0,709 dan X1.6 senilai 0,651. Kesimpulan yang ditemukan adalah semua variabel yang dinyatakan pada penjelasan diatas merupakan variabel yang valid pada kepemimpinan karena nilai r hitungnya terdapat nilai yang lebih besar dari r tabelnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,546	0,1909	Valid
2	X2.2	0,800	0,1909	Valid
3	X2.3	0,802	0,1909	Valid
4	X2.4	0,640	0,1909	Valid
5	X2.5	0,687	0,1909	Valid
6	X2.6	0,633	0,1909	Valid

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Apabila r hitung > r *table*, pernyataan-pernyataan tersebut valid dimana r tabel penelitian ini adalah 0,1909. Tabel 8 memperlihatkan nilai korelasi r-hitung atau *Pearson Product Moment* X2.1 senilai 0,546, X2.2 senilai 0,800, X2.3 senilai 0,802, X2.4 senilai 0,640, X2.5 senilai 0,687, X2.6 senilai 0,633. Sehingga bisa ditarik kesimpulan keseluruhan item pernyataan pada variabel pelatihan (X2) sudah valid dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (Y)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,542	0,1909	Valid
2	Y.2	0,778	0,1909	Valid
3	Y.3	0,760	0,1909	Valid
4	Y.4	0,660	0,1909	Valid
5	Y.5	0,571	0,1909	Valid
6	Y.6	0,672	0,1909	Valid

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Apabila r hitung > r *table*, pernyataan-pernyataan tersebut valid dimana r tabel penelitian ialah 0,1909. Tabel 9 memperlihatkan nilai korelasi r-hitung atau *Pearson Product Moment* Y.1 senilai

0,542, Y.2 senilai 0,778, Y.3 senilai 0,760, Y.4 senilai 0,660, Y.5 senilai 0,571 dan Y.6 senilai 0,672. Sehingga bisa ditarik kesimpulan keseluruhan item pernyataan pada variabel pengembangan karier (Y) sudah valid dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan pengukur nilai yang apabila nilainya diukur berulang-ulang maka hasil yang didapatkan akan sama tidak ada perbedaan walaupun cara yang digunakan berbeda, akan selalu terlihat gejala yang sama. Maka metode ini dinamakan reliabel dan *alpha Cronbach* merupakan metode yang digunakan pada uji reabilitas dan angka yang berada pada *alpha Cronbach* terdapat di angka 0,7. Sehingga disajikan berikut:

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan	0,752	Reliabel
Pelatihan	0,775	Reliabel
Pengembangan Karier	0,752	Reliabel

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

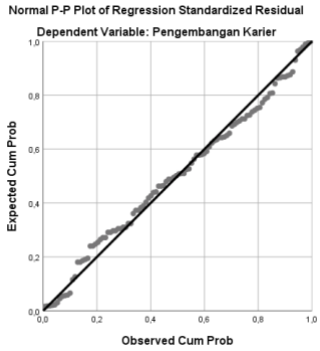
(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Nilai *cronbach's alpha* variabel X1 0,752 lebih besar dari 0,7 yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut merupakan dari 6 (enam) item tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's alpha* variabel X2 0,775> 0,7 yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut merupakan dari 6 (enam) item tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's alpha* variabel Y 0,752 > 0,7 yang yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut merupakan dari 6 (enam) item tersebut dinyatakan reliabel untuk di tahap uji berikutnya, peneliti harus melakukan validasi dan konsistensi dalam menggunakan uji data secara reliabel. Harus melakukan uji tingkat yang reliabel dalam mencari pernyataan pada butir-butir pernyataan dari responden.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

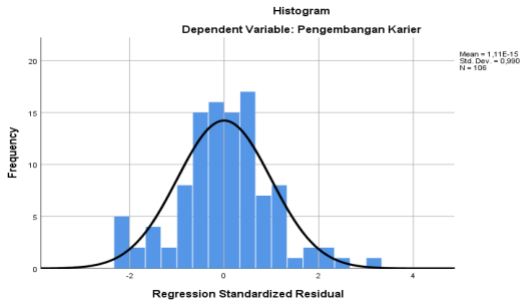
Normalitas tes atau pengujian normalitas dibuat untuk memverifikasi bahwa model regresi tergantung dari variabel dependen dan variabel bebas yang berdistribusi normal. Model terbaik dan terbagus ialah distribusi data normal atau hampir normal.



Gambar 2. Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Pada gambar 2 diagram normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* ada titik-titik yang mendekati atau searah garis diagonal hingga bisa ditarik kesimpulan model regresi mencukupi asumsi normalitas.



Gambar 3. Histogram Regression Residual

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Dari gambar diatas, hasil uji normalitas menampilkan yakni diagram berwujud kurva lonceng maka bisa diuraikan data mempunyai distribusi normal, yang menjadi persyaratan supaya dapat melakukan uji regresi. Dengan istilah lain, semua variabel sesuai syarat supaya bisa diteliti memakai metode regresi linier berganda.

Tabel 11. Hasil Uji Kolmogrov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.56628554
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,055
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 11 memperlihatkan nilai signifikansinya (Asymp.Sig 2-tailed) ialah 0,200. Dikarenakan signifikansinya 0,200> 0,05 jadi nilai data pada penelitian ini terdistribusi

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

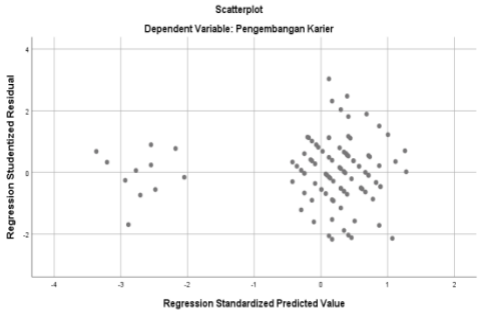
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.470	2.128
	Pelatihan	.470	2.128

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 12 memperlihatkan *tolerance* variabel kepemimpinan (X1) dan variabel pelatihan (X2) ialah 0,658 > 0,1 yang berarti nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolineritas dan nilai VIF 2,128 < 10 maka data tersebut tidak terjadi multikolineritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* di bawah ini, tidak ada pola yang jelas dibuat dan tampak bahwa ada titik yang secara acak tersebar di bawah dan di atas nol pada sumbu Y, mengartikan tidak ada *variant* yang tidak merata pada model regresi dan dapat memprediksi kepemimpinan dan pelatihan berdasarkan input variabel independen menggunakan model regresi untuk masukan variabel independennya dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala heterokedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	.887	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan (X2)	.379	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji *Glejser*

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 13 memperlihatkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan ialah 0,887 serta nilai signifikansi variabel pelatihan ialah 0,379. Berdasarkan hasil ini, nilai signifikansi variabel X1 ialah 0,887 > 0,05, maka bisa ditarik kesimpulan tidak ada terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel X2 yaitu 0,379 > 0,005 sehingga bisa ditarik kesimpulan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,332	,969		4,468	,000
Kepemimpinan	,364	,060	,380	6,052	,000
Pelatihan	,517	,056	,584	9,304	,000

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Pada tabel 14, persamaan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

Y = 4,332 + 0,364X1 + 0,517X2

1. Nilai konstanta 4,332 memperlihatkan bila variabel kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) tidak terjadi kenaikan, maka nilai dari pengembangan karier (Y) ialah 4,332.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) memiliki sifat positif yakni 0,364 menyebutkan variabel kepemimpinan (X1) ada hubungan searah dengan pengembangan karier (Y) serta tiap penambahan nilai kepemimpinan (X1) akan ada pengaruh pada naiknya pengembangan karier (Y) sebesar 0,364 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X2) memiliki sifat positif yakni 0,517 menyebutkan variabel pelatihan (X2) ada hubungan searah dengan pengembangan karier (Y) dan tiap penambahan nilai pelatihan (X2) akan ada pengaruh pada naiknya pengembangan karier (Y) yakni 0,517 dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.

4.5.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien penentuan ditentukan guna memeriksa bagaimana variasi besar dalam variabel bebas bisa menerangkan semua variasi dalam variabel bebas. Koefisien penentuan ini mengukur berapa banyak variabel bebas umum mempengaruhi bagian atas dan bawah dari nilai variabel terikat. Nilai berkisaran dari 0 sampai 1. Ketika nilai lebih pendekatan ke angka 1, variabel independen dari variabel dependen menjadi lebih terpengaruh atau lebih besar.

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900[a]	,809	,805	1,581
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X1)				
b. Dependent Variable: Pengembangan Karier (Y)				

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 15 memperlihatkan nilai ditunjukkan dengan nilai 0,809 besaran persentase pengaruh variabel bebas terhadap Y secara simultan ialah dengan mengalikan dengan 100%, agar mendapatkan nilai 80,9%. Ini memperlihatkan pengembangan karier bisa dipengaruhi pelatihan dan kepemimpinan memberikan 80,9% sementara 19,1% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 16. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
	Unstandardized			Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,332	,969		4,468	,000
	Kepemimpinan	,364	,060	,380	6,052	,000
	Pelatihan	,517	,056	,584	9,304	,000

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Tabel 16 dipakai guna memahami pengaruh variabel bebas X pada variabel terikat Y. Hipotesis pengujian ini ialah:

Ho = Variabel X secara signifikan tidak

ada pengaruh pada variabel Y

Ha = Variabel X ada pengaruh signifikan
pada variabel Y

Hasil pengujian variabel bebas kepemimpinan dan pelatihan dijelaskan berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X1) terlihat dalam nilai t hitung 6,052 > t tabel = 1,983, dengan signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga kepemimpinan yang tercantum memiliki dampak yang signifikan pada pengembangan karier. Arah koefisien regresi positif membuktikan kepemimpinan punya dampak positif yang signifikan pada pengembangan karier. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Pelatihan (X2) dapat dilihat dengan nilai t hitung 9,304 > tabel = 1,983, dan karena nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, Ho ditolak Ha diterima, sehingga pelatihan memiliki dampak yang signifikan pada pengembangan karier. Arah faktor regresi positif mengartikan pelatihan ada dampak positif yang signifikan pada pengembangan karier. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil Uji F Simultan

Tabel 17 Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1091,994	2	545,997	218,321	,000[b]
	Residual	257,591	103	2,501		
	Total	1349,585	105			
a. Dependent Variable: Pengembangan Karier						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X1)						

(Sumber: Hasil olah data oleh SPSS versi 25, 2021)

Uji hipotesis dengan α = 5% didapatkan F hitung = 218,321 sementara F tabel = 3,08. Sehingga F hitung > F tabel, dan probabilitasnya 0,000 < 0,05. Dengan demikian kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan pada pengembangan karier. Mengartikan hipotesis ketiga diterima.

4.7 Pembahasan

Bagian ini akan menjabarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang sudah dilaksanakan yakni:

1. Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karier

Dengan mengamati uji T tersebut, maka dari tabel 4.16 diperoleh hasil kepemimpinan (X1) diperlihatkan dengan perolehan t hitung 6,052 > t *table* 1,983 dimana signifikansinya 0,000 < 0,05, mengartikan Ho ditolak Ha diterima. Jadi hipotesis pertama diterima yang mengartikan variabel bebas (X1) ada pengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seorang individu guna bisa memengaruhi orang lain supaya bekerja berdasarkan tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Amir Mahmud, Bakhtiar Abbas, 2018) yang menyatakan hasil penelitian menunjukan Kepemimpinan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karier.

2. Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karier

Dari hasil pembahasan yang terdapat pada uji T, maka terlihat bahwa tabel 4.16 memperoleh variabel dengan hasil 9,304 > 1,983 yang berada pada T tabel dalam pengembangan karier, dengan demikian terdapat angka 0,000 < 0,05 sehingga penolakan terjadi pada Ho dan Ha dapat diterima. Sehingga persamaan dari hipotesis mempunyai pengaruh terhadap dependen. Pelatihan bertujuan guna memperbaiki Teknik pelaksanaan dan keterampilan kerja pegawai untuk kebutuhan saat ini, peningkatan pada kepribadian, sikap, kemampuan, pengetahuan, dan keilmuan guna mempersiapkan karyawan dilimpahkan tugas pada masa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian (Asnawi, Tetty & Trilaksmi, 2017) bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier.

3. Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Pengembangan Karier

Dari hasil uji F didapatkan F hitung dari pelatihan dan kepemimpinan dimana nilai F hitung 218,321 > F tabel 3,08, nilai signifikansinya 0,000 < α 0,05 memperlihatkan variabel kepemimpinan dan pelatihan ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan pada pengembangan karier. Hasil pengujian pada variabel kepemimpinan (x1) dan pelatihan (x2) mendapatkan nilai *Adjusted* R Square (R^2) 0,809 atau 80,9%.

Secara statistik hasil pengujian ini memperlihatkan pelatihan dan kepemimpinan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama pada pengembangan karier yakni 80,9%. dan 19,1% sisanya ialah faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Sehingga bisa ditarik kesimpulan pelatihan dan kepemimpinan ialah faktor yang secara bersama-sama bisa memengaruhi pengembangan karier.

Berdasarkan penelitian (Warni, Dedy Takdir Syaifuddin, 2017) bahwasanya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karier.

Dari hasil penelitian ini, implikasi secara praktis dan teoritisnya adalah:

1. Implikasi Teoritis

a. Dari uji t dapat diketahui bahwasanya variabel kepemimpinan ada pengaruh positif signifikan pada pengembangan karier. PT Pelayaran Rickmus Samudera harus meninjau kepemimpinan yang ada didalam organisasi, dikarenakan manajer yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya akan melimpahkan kesalahannya kepada karyawan supaya kredibilitasnya tetap terjaga karena hal itu akan menghambat pengembangan karier karyawan.

b. Dari hasil uji t memperlihatkan variabel pelatihan ada pengaruh positif signifikan pada pengembangan karier. Pelatihan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kedisiplinan, membuat kinerja dan pengetahuan karyawan meningkat sehingga karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Perusahaan harus mengevalusi atas masalah yang terjadi di PT Pelayaran Rickmus Samudera dengan begitu perusahaan akan kompeten dan lebih dapat bersaing kedepannya.

2. Implikasi Praktis

a. Diharapkan kepada PT Pelayaran Rickmus Samudera dalam hal ini bisa untuk mengadakan pelatihan kepemimpinan atau *leadership* secara berkala kepada manajer, agar para manajer dapat mendorong anggotanya untuk terus berkembang dan bekerja secara baik.

b. Diharapkan dalam hal ini PT Pelayaran Rickmus Samudera memberikan pelatihan secara berkala dengan waktu yang teratur, dengan tujuan membuat kinerja dan pengetahuan karyawan semakin meningkat sehingga mereka dapat kesempatan untuk mengembangkan karier, seperti pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang wajib dilaksanakan minimal setahun sekali pada awal tahun agar menunjang kelangsungan produktivitas perusahaan dan memberikan semangat baru pada tahun yang baru bagi karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini beberapa simpulan yang bisa dituliskan berikut :

1. Secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera. Hal tersebut terlihat dari t hitung untuk variabel kepemimpinan ialah 6,052 > t tabel 1,983, dimana signifikansinya 0,000 < 0,05.
2. Secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera. Hal tersebut bisa terlihat dari t hitung untuk variabel pelatihan ialah 9,304 > t tabel 1,983. Dipandang signifikan sebab nilai signifikansi dari variabel pelatihan ialah 0.000 < 0,05.
3. Secara bersamaan variabel kepemimpinan dan pelatihan secara *stimulant* atau bersama memiliki pengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera. Hal tersebut bisa terlihat dari F hitung 218,321 > F tabel 3,09, serta nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga bisa diartikan variabel kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan secara *stimulant* atau bersama pada pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*

Amir Mahmud, Bakhtiar Abbas, R. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara*.

Asnawi, Tetty & Trilaksmi, N. (2017). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan Di Sd Negeri 148 Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun*.

Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(12), 3641. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i12.p02

Karamoy, H., & Tulung, J. E. (2020). The Effect of Banking Risk on Indonesian Regional Development Bank. *Banks and Bank Systems, 15*(2), 130-137

Karamoy, H., & Tulung, J. E. (2020). The Effect of Financial Performance and Corporate Governance To Stock Price In Non-Bank Financial Industry. *Corporate Ownership & Control, 17(2),* 97-103

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*.

Soeroso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Suhardi, D. S. &. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, *5*(1), 26–40.

Tisnawati Sule, E., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* (pertama). Prenadamedia Group.

Triatmanto, B. (2017). Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Warni, D.T.S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) Terhadap Kompetensi Dan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi*, *1*(1), 01–08.