

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

SKRIPSI



Oleh
Zuriati Qurota Angyuni
160910475

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Zuriati Qurota Angyuni
160910475**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Zuriati Qurota Angyuni
NPM : 160910475
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul :

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengatahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2021.



Zuriati Qurota Angyuni
NPM. 160910475

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Zuriati Qurota Angyuni
160910475**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 29 Juli 2021



**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier 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 karier (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 karier karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera, dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,052$ dan $9,304 > 1,983$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat adalah 80,9%, artinya pengembangan karier karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera memiliki hubungan yang cukup erat dan positif dengan kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) dan sisanya 19,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera, dengan koefisien sebesar 0,517 kemudian disusul dengan variabel kepemimpinan (X1) yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,364.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Kepemimpinan. Pelatihan

ABSTRACT

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 has 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). The value of the coefficient of determination (R^2) of 0.809 indicates that the relationship (correlation) between the independent variable and the dependent variable is 80.9%, meaning that the career development of PT Pelayaran Rickmus Samudera employees has a fairly close and positive relationship with leadership (X1) and training (X2).) and the remaining 19.1% is explained by other variables outside of this study such as work performance, work motivation, work discipline, compensation and others. Based on the results of multiple linear regression analysis, it can be seen that from the two variables studied, it turns out that the training variable (X2) has the most dominant influence on the career development of PT Pelayaran Rickmus Samudera employees, with a coefficient value of 0.517 and then followed by the leadership variable (X1) has a coefficient value of 0.364.

Keywords : Career Development; Leadership; Training.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah memberikan arahan, masukan, ilmu, dukungan dan semangat kepada penulis demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
6. Seluruh keluarga terutama kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan do'a;
7. Muhammad Ikhrom, S.Pd. selaku suami dari penulis yang memberikan dukungan dan do'a selama penulis menyelesaikan perkuliahan;
8. Pimpinan dan Karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera yang mendukung dan memudahkan proses penelitian di Perusahaan tersebut;
9. Semua teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2016 dan 2017;
10. Semua pihak yang telah banyak membantu penyusunan Tugas Akhir Skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 29 Juli 2021



Zuriati Qurota Angyuni
NPM. 160910475



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Kepemimpinan	11
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.1.2 Teori-teori Kepemimpinan	12
2.1.1.3 Tipe Kepemimpinan	14
2.1.1.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan	15
2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan	16
2.1.2 Pelatihan	18
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	18
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan	18
2.1.2.3 Manfaat Pelatihan	19
2.1.2.4 Indikator Pelatihan	19
2.1.3 Pengembangan Karier	20

2.1.3.1	Pengertian Pengembangan Karier	20
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier	21
2.1.3.3	Keuntungan Program Perencanaan Karier	23
2.1.3.4	Indikator Pengembangan Karier	23
2.2	Penelitian Terdahulu.....	24
2.3	Kerangka Konseptual	27
2.3.1	Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karier	27
2.3.2	Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier	27
2.3.3	Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier.....	28
2.4	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Sifat Penelitian	31
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	31
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	31
3.3.2	Periode Penelitian	31
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4.1	Populasi Penelitian.....	32
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel Penelitian	32
3.4.3	Teknik Sampling.....	33
3.5	Sumber Data	33
3.5.1	Data Primer	33
3.5.2	Data Sekunder.....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1	Alat Pengumpulan Data	34
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7	Definisi Operasional Variabel	35
3.7.1	Variabel Independen	35
3.7.1.1	Kepemimpinan	35
3.7.1.2	Pelatihan.....	36
3.7.2	Variabel Dependen	37
3.7.2.1	Pengembangan Karier	37
3.8	Metode Analisis Data	39
3.8.1	Analisis Deskriptif	39
3.8.2	Uji Kualitas Data	40
3.8.2.1	Uji Validitas	40

3.8.2.2 Uji Realibilitas	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3.1 Uji Normalitas	42
3.8.2.2 Uji Multikolineritas	43
3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.8.4 Uji Pengaruh	45
3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.9 Uji Hipotesis.....	46
3.9.1 Uji T.....	46
3.9.2 Uji F.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	50
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	51
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	52
4.3.1 Statistik Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	52
4.3.2 Statistik Jawaban Responden Variabel Pelatihan	54
4.3.3 Statistik Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karier	55
4.4 Analisis Data	57
4.4.1 Uji Kualitas Data	57
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	57
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	59
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	60
4.4.2.2 Uji Multikolineritas	62
4.4.2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	63
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh.....	64
4.4.3.1 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	64
4.4.3.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.5 Pengujian Hipotesis	66
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial).....	66
4.5.2 Hasil Uji F Simultan	67

4.6 Pembahasan	68
4.6.1 Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karier	68
4.6.2 Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karier ...	69
4.6.3 Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Pengembangan Karier	69
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	28
Gambar 3.1 Diagram Alur Proses Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Logo PT Pelayaran Rickmus Samudera	49
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual....	61
Gambar 4.3 Diagram Histogram Normalitas.....	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Scatterplot	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera	4
Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera Tahun 2020-2021	5
Tabel 1.3 Data jenjang karier PT Pelayaran Rickmus Samudera.....	6
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	40
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Rentang Skala.....	52
Tabel 4.5 Respon Terhadap Kepemimpinan	53
Tabel 4.6 Respon Terhadap Pelatihan	54
Tabel 4.7 Respon Terhadap Pengembangan Karier	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (Y).....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.14 Uji Glejser	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial)	67
Tabel 4.18 Hasil Uji F Simultan.....	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	40
Rumus 3.2 Uji Validitas	41
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	42
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	45
Rumus 3.5 Analisis Koefesien Determinasi.....	46
Rumus 3.6 Uji T	47
Rumus 3.7 Uji F	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 (Dr. Kasmir, S.E., 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 karir 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 (Tisnawati 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 pekerjaannya yang akan dilakukan. Seseorang yang telah mendapatkan pelatihan tertentu, akan mampu meningkatkan prestasinya sehingga berkesempatan untuk mengembangkan kariernya (Dr. Kasmir, S.E., 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 kompleks rukomas Odessa blok B18 nomor 3-3A Batam Center. PT Pelayaran Rickmus Samudera memiliki total 106 karyawan dan setiap tahunnya PT Pelayaran Rickmus Samudera menerima mahasiswa praktek kerja lapangan (PKL) dari Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta berjumlah 3 orang, karyawan kantor pusat berjumlah 81 karyawan, PT Pelayaran Rickmus Samudera mempunyai 2 cabang yakni PT Pelayaran Rickmus Samudera cabang Jakarta dengan total karyawan 17 orang dan cabang Belakang Padang dengan total karyawan 8 orang. PT Pelayaran Rickmus Samudera sedang dalam proses pembukaan kantor cabang yang ketiga untuk daerah Papua. 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 (sumber : www.prship.com). Dari Visi PT Pelayaran Rickmus Samudera maka perusahaan merencanakan pengembangan karier bagi karyawan agar mempunyai peluang menempati posisi yang sesuai dengan kualifikasi karyawan tersebut.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera

Jabatan	Jumlah
Direktur	1
<i>Internal Auditor</i>	1
<i>Finance & Accounting Department</i>	12
<i>Operational Department</i>	46
<i>K3 & Mutu Department</i>	1
<i>HR Department</i>	3
<i>Marketing Department</i>	9
Kepala Cabang	2
Kepala Gudang	1
Administrasi	4
Logistik	8
<i>Welder</i>	6
<i>Receptionist</i>	1
<i>Driver</i>	4
<i>Cleaning Service</i>	3
<i>Security</i>	4
Jumlah	106

Sumber : HRD PT Pelayaran Rickmus Samudera

Pada tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Pelayaran Rickmus Samudera yang terdiri dari 106 karyawan dengan latar belakang posisi yang berbeda. Terdapat

masalah kepemimpinan dalam perusahaan ini seperti manajer yang kurang kompeten dalam bidangnya, manajer yang sering memberikan beban kerja berlebihan, tidak peduli dengan karyawan dan manajer yang tidak komitmen dalam mengarahkan kegiatan organisasi yang berjalan. 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.

Sedangkan pada pelatihan yang diberikan untuk karyawan terdapat fenomena bahwa masih sedikit karyawan yang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Pelayaran Rickmus Samudera. Berikut data terkait pelatihan di PT Pelayaran Rickmus Samudera :

Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera Tahun 2020-2021

Departemen	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah yang hadir
Operasional	5	24	15
Operasional & Logistik	1	2	1
Logistik	1	1	1
<i>Accounting</i>	4	4	2
Jumlah	11	31	19

Sumber: HRD PT Pelayaran Rickmus Samudera

Pada tabel 1.2 data pelatihan karyawan dari bulan Januari 2020 sampai Maret 2021 yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pada pelatihan operasional jumlah peserta yang harus hadir sekitar 24 karyawan tetapi yang mengikuti hanya 15 orang, dari 15 karyawan yang mengikuti pelatihan ada 2 orang yang posisinya meningkat dari karyawan operasional naik menduduki posisi *person in charge* (PIC) operasional atau *staff* yang bertugas mengatur dan mengontrol suatu kegiatan dilapangan. Pada divisi operasional dan logistik peserta yang harus hadir

sebanyak 2 orang tetapi yang mengikuti pelatihan hanya 1 orang, pada divisi logistik peserta yang hadir 1 orang dan pada bagian *accounting* peserta yang harus hadir sebanyak 4 karyawan tetapi yang mengikuti pelatihan hanya 2 karyawan. Pelatihan sangat berguna bagi karyawan dikarenakan pelatihan akan membuat kemampuan atau *skill* karyawan bertambah dan akan berguna dengan pengembangan karier karyawan diperusahaan, tetapi terjadi ketidakseriusan karyawan dalam mengikuti pelatihan yang dapat dilihat ditabel diatas terjadinya ketidakhadiran peserta pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga terhambatnya jenjang karier yang mereka dapatkan.

Perusahaan juga tidak melibatkan divisi lainnya untuk mengikuti pelatihan membuat karyawan divisi lain kurang berkembang dengan begitu menghambat pengembangan karier dari karyawan yang tidak diberi kesempatan.

Tabel 1.3 Data jenjang karier PT Pelayaran Rickmus Samudera

Divisi	Waktu yang dibutuhkan untuk naik jenjang karier
Operasional/Logistik	14 Bulan
<i>HR Department</i>	14 Bulan
<i>Finance</i>	12 Bulan
<i>Marketing</i>	12 Bulan

Sumber: HRD PT Pelayaran Rickmus Samudera

Perusahaan membuat kontrak atau peraturan untuk pengembangan karier karyawannya pada tabel 1.3 menunjukkan data jenjang karier posisi karyawan yang ditempati apabila sudah melewati waktu yang sudah ditentukan karyawan akan dapat meningkatkan jenjang kariernya tetapi pada kenyataannya setelah karyawan bekerja selama waktu yang sudah ditentukan mereka tidak dapat naik

jenjang kariernya terlihat data diatas untuk posisi operasional dan logistik untuk dapat naik jenjang kariernya membutuhkan kerja selama 14 bulan, posisi Finance membutuhkan waktu 12 bulan, divisi *HR department* membutuhkan 14 bulan kerja dan divisi *marketing* membutuhkan 12 bulan kerja. Ketidaksesuaian yang dijanjikan oleh perusahaan atas pengembangan karier karyawan adalah pemimpin yang tidak acuh terhadap karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya bahkan pemimpinan selalu mencari kesalahan karyawan dan pemimpinan tidak menerima usulan dari karyawannya yang mana itu untuk pengembangan karier karyawan dan pelatihan yang tidak diikuti karyawan secara maksimal membuat rendahnya rasa ingin berkembang karier karyawan serta perusahaan tidak memberikan kesempatan divisi lain untuk mengikuti pelatihan untuk peningkatan kariernya. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIER DI PT PELAYARAN RICKMUS SAMUDERA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Teridentifikasi beberapa masalah dari pemaparan tersebut, yakni:

1. Pemimpin yang tidak kompeten dalam bidangnya
2. Kurangnya kesadaran karyawan mengikuti pelatihan
3. Pelatihan tidak melibatkan semua divisi
4. Rendahnya rasa ingin mengembangkan karier

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak terjadinya penelitian yang meluas, peneliti berinisiatif lebih mengerucutkan pada masalah yang sesuai dengan judul penelitian saja, yaitu kepemimpinan dan pelatihan terhadap pengembangan karier di PT Pelayaran

Rickmus Samudera. Hal ini bertujuan agar penelitian bisa fokus dan lebih terarah. Adapun responden penelitian pada PT Pelayaran Rickmus Samudera berjumlah 106 orang.

1.4 Rumusan Masalah

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 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini, yakni:

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

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Ada 2 manfaat teoritis penelitian ini, yaitu:

1. Untuk meningkatkan dan menumbuhkan ilmu pengetahuan, metodologi, sistematis, kemampuan berpikir ilmiah, serta pengalaman penulis dalam menyusun sebuah wacana.
2. Sebagai acuan pustaka bagi perpustakaan akademis untuk mengerjakan analisis pada tahun selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Beberapa manfaat praktis yang bisa disimpulkan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sikap untuk menunjang kinerja yang baik tentang faktor kepemimpinan dan pelatihan terhadap pengembangan karier yang mana bisa mengoptimalkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat membantu mahasiswa Universitas Putera Batam dalam melakukan penelitian sejenis dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan cara mengamalkan ilmu ketika kuliah dengan melaksanakan penelitian guna menyelesaikan pendidikan strata satu.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat membantu atau mempermudah dalam mencari informasi yang dibutuhkan oleh peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian 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)

Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:154) adalah suatu kepintaran manusia dalam menguasai pikiran orang lain, tujuannya agar orang-orang itu dapat bekerja dengan bertanggung jawab dan baik, sesuai keinginan seorang pemimpin.

Menurut (Yani, 2012:201) Kepemimpinan adalah suatu usaha mengarahkan pikiran orang lain dengan komunikasi, baik langsung ataupun tidak, demi terwujudnya suatu tujuan, terciptanya rasa percaya diri yang tinggi. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara memberi petunjuk dan perintah agar orang lain dapat berperilaku demi perubahan yang lebih baik dan mempunyai kekuatan yang dapat memotivasi suatu organisasi agar tercapai tujuannya.

Dari definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli bisa ditarik kesimpulan kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan individu bisa mempengaruhi orang lain supaya bekerja berdasarkan dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Teori-teori Kepemimpinan

(Siagian, 2013:149) mendefinisikan teori kepemimpinan sebagai bagaimana seorang individu menjadi pemimpin atau bagaimana munculnya seorang pemimpin. Teori mengenai kepemimpinan ialah:

1. Teori Kelebihan

Maksud dari teori ini adalah seorang individu bisa menjadi pemimpin jika dirinya mempunyai kelebihan dari para pengikutnya. Dalam hal ini, 3 kelebihan yang wajib dipunyai seseorang untuk menjadi pemimpin adalah

kelebihan badaniah, rohaniah, dan *ratio*.

2. Teori Sifat

Berdasarkan teori ini lebih mengarah pada seorang pemimpin yang mempunyai sifat yang baik agar bawahannya dapat menilai dan mengikuti contoh yang positif, biasanya sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin meliputi penuh rasa percaya diri, adil dalam bertindak, energik, suka melindungi, inisiatif tinggi, komunikatif, kreatif, mempunyai daya tarik, dan persuasif.

3. Teori Keturunan

Dalam teori ini menyebutkan jika seorang pemimpin yang mempunyai perusahaan dari keturunan atau warisan dari orang tuanya, maka secara otomatis anaknya bisa menjadi pemimpin juga.

4. Teori Kharismatik

Maksud dari teori kharismatik adalah seorang pemimpin yang berwibawa dan tegas sehingga berpengaruh kuat dalam kepemimpinannya.

5. Teori Bakat

Teori bakat biasa disebut dengan teori ekologis, yang berasumsi jika seseorang sudah mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin sejak kecil, maka ia akan dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya suatu hari kelak apabila seseorang itu dipercaya untuk memegang jabatan tertentu, maka bakat kepemimpinan bisa dikembangkan.

6. Teori Sosial

Teori ini menyatakan siapapun selalu punya kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin, tergantung dari kerja keras dan kepercayaan diri

yang tinggi, tentu saja diharuskan memiliki inteligensi yang baik, supaya perusahaan yang dipegangnya bisa berkembang dengan baik pula.

2.1.1.3 Tipe Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2013:87) ada 5 tipe kepemimpinan, diantaranya :

1. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik pada umumnya mempunyai ciri-ciri negatif, misalnya seorang pemimpin yang keras kepala dan kasar, tidak bersedia mendengarkan pendapat orang lain atau bawahan, mengingkari kebenaran dengan kenyataan, segala sesuatu diputuskan berdasarkan pendapatnya sendiri karena tidak percaya pada pendapat orang lain.

2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik mengkombinasikan antara ciri positif dan negatif dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mempunyai sikap yang ingin menguasai
2. Tidak ingin pendapat dari bawahannya
3. Kurang memperhatikan bawahan yang berkeahlian khusus sehingga sulit bagi bawahan untuk berimajinasi
4. Terlalu merasa lebih pintar dari orang lain atau bawahan
5. Sangat otoriter dalam kepemimpinannya

3. Tipe Kharismatik

Adalah seorang pemimpin yang berwibawa, tegas dan cerdas. Mampu mengarahkan dan membimbing bawahan atau karyawan menuju ke hal yang positif sehingga dapat menguntungkan bagi suatu perusahaan yang

memungkinkan perusahaan akan berkembang pesat karena koordinasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural. Tidak semua pemimpin memiliki sifat kharismatik, karena sifat ini adalah sifat pribadi yang sudah dibawa dari lahir.

4. Tipe Laissez Faire

Adalah seorang pemimpin yang tidak berani mengambil keputusan sendiri atau kurang percaya diri sehingga terlalu mengandalkan bawahannya, tipe kepemimpinan ini dalam organisasi biasanya lebih bersifat suportif.

5. Tipe Demokratik

Adalah seorang pemimpin yang mampu melimpahkan tanggungjawabnya kepada bawahan tanpa kehilangan kendali dari organisasi dan bersikap kooperatif dengan bawahan. Selalu memberi kesempatan pada bawahan untuk ikut aktif didalam perusahaan, sehingga bawahanpun dapat bekerja dengan optimal karena diberi kepercayaan penuh untuk menuangkan kreativitas bawahannya.

2.1.1.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut (Soeroso, 2013:243) beberapa hal mengenai fungsi-fungsi pokok kepemimpinan adalah:

1. Fungsi Instruktif

Adalah fungsi *one way communication*. Seorang pemimpin yang mampu memberi arahan untuk menjalankan perintahnya secara efektif,

namun bawahan tidak bisa mengeluarkan pendapat bawahan bertugas hanya menjalankan perintah saja.

2. Fungsi konsultatif

Adalah fungsi *two ways communication*. Maksud dari fungsi konsultatif adalah pemimpin yang mau menerima pendapat dari bawahannya dan memperbaiki hasil keputusannya berdasarkan dari hasil komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

3. Fungsi Partisipasi

Seorang pemimpin yang bekerjasama mengikutsertakan orang-orang di suatu perusahaan tersebut untuk mengambil suatu keputusan dalam pelaksanaannya. Secara terkendali seorang pemimpin tetap berada diposisinya sebagai pemimpin walaupun ikut melaksanakan suatu pekerjaan bersama.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan mendelegasikan wewenang kepada bawahan untuk memberi suatu keputusan dengan atau tanpa persetujuan dari pemimpin perusahaan. Delegasi ini akan dapat membantu pekerjaan pimpinan, tentu dengan rasa hormat dan tanggung jawab yang tinggi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini diartikan pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang dapat memaksimalkan kegiatan didalam suatu perusahaan dengan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga mampu mengembangkan perusahaan dengan baik.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2013:53) indikator kepemimpinan adalah:

1. Bersifat adil

Pemimpin yang efektif harus bersikap adil kepada semua karyawannya. Dalam aktivitas pelaksanaan di suatu perusahaan harus bekerjasama antara pekerja dan pimpinan agar dapat mewujudkan tujuan yang maksimal dalam suatu perusahaan.

2. Katalisator

Pemimpin katalisator merupakan pemimpin yang mampu mengembangkan kinerja yang baik dalam suatu perkumpulan atau organisasi dan mampu memotivasi.

3. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan memandang pemimpinnya mempunyai peranan yang paling berpengaruh dalam segala aktivitas organisasi, Seorang pemimpin merupakan contoh bagi bawahannya, seorang pemimpin harus bisa menjaga sikap, etika dan perilaku yang baik agar mendapat perhatian positif bagi bawahannya.

Dari keterangan diatas, penulis menarik kesimpulan yakni kepemimpinan ialah sebuah proses dalam mengarahkan, menggiring dan memotivasi orang lain agar dapat bekerjasama dalam suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memajukan atau mengembangkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dengan demikian *indicator* yang dipergunakan pada *variable* kepemimpinan ialah mempergunakan teori Wahjosumidjo yakni: bersikap menghargai, sumber inspirasi, sebagai wakil organisasi, menciptakan rasa aman, sebagai katalisator, mendukung tercapainya tujuan, memberikan sugesti, dan bersifat adil.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian 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.

Menurut (Soeroso, 2013:87) suatu upaya dan teknik untuk mengasah keterampilan dalam pelaksanaan kerja, meningkatkan kemampuan kerja dan menambah ilmu pengetahuan serta menjadi satu pribadi yang mumpuni guna menjadi seorang pemimpin pada masa mendatang.

(Sedarmayanti, 2015:121) menyebutkan pelatihan dan Pendidikan umumnya terdiri atas rencana kerja yang di siapkan bagi individu maupun kelompok dalam organisasi. Hasil kerja dapat dilihat dari berkembangnya suatu perusahaan, termasuk pengetahuan keterampilan dan kedisiplinan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Perusahaan akan menerangkan tujuan dari penyelenggaraan pelatihan sebelum melaksanakan pelatihan tersebut. (Sedarmayanti, 2015: 75) menyebutkan tujuan utama pelatihan ialah :

1. Meningkatkan sumber daya manusia

2. Menjadikan karyawan lebih profesional mengikuti perkembangan zaman serta modernisasi teknologi
3. Efisiensi waktu bagi karyawan baru untuk menjadi lebih berkemampuan
4. Bekerjasama dalam satu tim
5. Menyeleksi karyawan untuk mengikuti pelatihan
6. Menyesuaikan kemandirian karyawan terhadap organisasi
7. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut (Sedarmayanti, 2015: 89) terdapat beragam manfaat dari program pelatihan yakni :

1. Meningkatkan mutu, hasil serta produksi
2. Mempercepat karyawan dalam memperdalam ilmu
3. Membangun kesetiaan kerja secara mutualisme
4. Diharapkan dapat mencapai target sesuai program perusahaan
5. Meminimalkan *zero accident*
6. Membentuk kepribadian yang matang
7. Sangat berguna untuk bekal dikemudian hari

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

(Sedarmayanti, 2015:99), pendidikan dan pelatihan mempunyai indikator-indikator sebagai berikut:

1. Materi yang diajarkan

Materi merupakan teori-teori yang diajarkan dalam pelatihan untuk

mengasah ilmu, *skill*, *attitude*, integritas dan rasa *confident* yang tinggi bagi peserta untuk menjalankan dalam melaksanakan tugas.

2. Metode yang digunakan

Metode pelatihan merupakan koefisienan teknik mengajar yang sederhana selama pelatihan. Pelatihan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang mengacu pada kebutuhan perusahaan seperti *indoor* dan *outdoor training*.

3. Kemampuan Peserta

Peserta diharapkan pro aktif dalam tiap program pelatihan, agar materi yang disampaikan mudah diserap dan diimplementasikan.

2.1.3 Pengembangan Karier

2.1.3.1 Pengertian 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.

Dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia secara teori sangat berkesinambungan dalam meningkatkan kemampuan intelektualitas yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia lebih memfokuskan kepada persiapan tenaga kerja yang terampil, memiliki keahlian dibidangnya agar dapat bersaing di era pasar global.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier

1. Faktor kinerja

Kinerja merupakan suatu sikap atau cara kerja seseorang didalam pelaksanaan pekerjaan, baik buruknya akan menentukan kariernya dimasa mendatang.

2. Motivasi kerja

Motivasi sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan agar karyawan mendapat rangsangan dalam melakukan hal-hal positif untuk hasil yang lebih baik.

3. Komitmen

Komitmen adalah suatu sikap atau sinkronisasi antara ucapan dan tindakan yang bertujuan untuk mempengaruhi karier seseorang secara tidak langsung atau melalui variabel lain yakni kinerja atau motivasi kerja.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu fase atau hasil yang dirasakan tiap orang atas apa yang dilakukannya selama ini. Kepuasan kerja akan tercapai apabila seseorang telah memenuhi atau memaksimalkan kinerjanya.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah hasil yang diterima dari perusahaan untuk pekerja baik berupa uang maupun yang lainnya kompensasi dapat mempengaruhi karier melalui variabel lain misalnya kinerja.

6. Loyalitas

Loyalitas merupakan bagaimana tingkat kesetiaan karyawan kepada pekerjaannya ataupun perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dapat memajukan atau mengembangkan perusahaan tersebut.

7. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan dan Pendidikan ialah cara suatu perusahaan mengembangkan kinerja karyawannya untuk lebih memahami dalam melakukan pekerjaan secara maksimal

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu upaya pendistribusian pekerja kepada bawahan dan menjamin pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh bawahan.

9. Upaya kerja

Upaya kerja merupakan usaha karyawan untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya secara bersungguh-sungguh.

10. Semangat kerja

Semangat kerja wajib dimiliki oleh tiap karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan tentunya dapat mempengaruhi jenjang karier seseorang.

2.1.3.3 Keuntungan Program Perencanaan Karier

Bagi perusahaan :

1. Akan mengurangi keluar masuk karyawan atau tingkat dan *turnover* karyawan
2. Meningkatkan segala potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja
3. Meningkatkan pengembangan karier karyawan sehingga bisa mendapatkan promosi jabatan
4. Akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan
5. Memberikan rasa keadilan bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan yang melakukan penilaian secara objektif untuk menentukan jenjang karier seluruh karyawan.

Bagi karyawan :

1. Menjadikan tenaga terampil bagi karyawan
2. Menambah rasa percaya diri sehingga dapat mencapai prestasi yang baik
3. Dapat memberi kesempatan tiap pekerja untuk memperoleh hasil atau upah yang lebih baik lagi.
4. Memberikan kepuasan kerja pada karyawan
5. Meningkatkan komitmen karyawan
6. Meningkatkan loyalitas kerja kepada perusahaan
7. Membuat karyawan akan bekerja sampai pensiun di perusahaan sehingga dapat meminimalisir tingkat dan *turnover* karyawan

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karier

(Soeroso, 2013) indikator pengembangan karier dapat diukur dalam berbagai hal, antara lain:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diukur dari keahlian merencanakan, memecahkan masalah, memiliki *skill* dan loyalitas dalam segala bidang.

2. Kesetiaan organisasi

Beberapa orang di dalam organisasi mengevaluasi pengembangan karier karyawan tergantung pada loyalitas karyawan tersebut pada organisasi, yang berarti loyalitas akan menimbulkan keadaan yang menguntungkan antara karyawan. Karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh demi kelancaran tujuan perusahaan, ini akan berpengaruh juga pada diri pribadi dan karyawan tersebut.

3. Kesempatan untuk tumbuh

Salah satunya adalah dengan melakukan program pelatihan bagi karyawan, sehingga akan dapat memberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dengan baik dikedua pihak.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1	(Asnawi, Tetty & Trilaksmi, 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap	Analisis Regresi Berganda	Secara keseluruhan penilaian pelatihan dan Pendidikan berpengaruh pada pengembangan karir

Lanjutan Tabel 2.2

	(Sinta 4)	Karir Tenaga Kependidikan di SDN 148 Kab. Sarolangun Kec. Limun		tenaga SDN 148 kab. sarolangun kec. limun.
2	(Entayani Upasuji & Satrya, 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Analisis Regresi Berganda, Uji Validitas dan Realibilitas	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.
3	(Triatmanto, 2017) (Sinta 3)	Analisis pengembangan karier yang dipengaruhi oleh prestasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir di organisasi pemerintahan.
4	(Putu, Andriyan, Wayan, & Utama, 2017) (Sinta 5)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Hasil Uji yang digunakan Uji Validitas dan Realibilitas	Hasil penganalisisan dan pembahasan, ditarik kesimpulan pelatihan dan pendidikan ada pengaruh positif pada pengembangan karir di PDAM Tirta Mangutama Kab. Badung. Ini berarti karyawan semakin sering terlibat dalam pelatihan dan pendidikan sehingga pengembangan karirnya juga semakin baik. Pengalaman kerja ada pengaruh positif pada perkembangan karir, ini mengartikan semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan, pengembangan karirnya juga semakin baik.

Lanjutan Tabel 2.2

5	(Amir Mahmud, Bakhtiar Abbas, 2018) (Scholar)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara	Analisis Jalur	Gaya kepemimpinan situasional ada pengaruh signifikan pada pengembangan pegawai. Ini mengartikan gaya kepemimpinan situasional yang baik maka bisa memperbaiki karir pegawai di bidang persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
6	(Warni, Dedy Takdir Syaifuddin, 2017) (Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kepemimpinan (Diklat PIM) Terhadap Pengembangan karier dan Kompetensi Aparatur Sipil	Dianalisis dengan menggunakan metode <i>component based SEM</i> atau	Pelatihan dan Pendidikan kepemimpinan (Diklat Pim) ada pengaruh positif signifikan pada pengembangan karir aparatur.
7	(Ardiansyah, Hamdan, Adrian, 2018) (Scholar)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Pengembangan Karir	Analisis yang digunakan Uji Realibilitas, Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji F dan Uji t	Variabel disiplin berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan, secara langsung ataupun tidak. Serta kinerja pelanggan berpengaruh pada pengembangan karir.
8	(Taylor et al., 2019) (Scopus)	<i>The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching</i>	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian memperlihatkan pelatihan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir
9	(Wang et al., 2020) (Scopus)	<i>Impact of advanced clinical fellowship training on future research productivity and career advancement in adult cardiac surgery</i>	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian memperlihatkan pelatihan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir

Sumber: (Asnawi, Tetty & Trilaksmi, 2017), (Entayani Upasuji & Satrya, 2020), (Triatmanto, 2017), (Putu, Andriyani, Wayan, & Utama, 2017), (Amir Mahmud, Bakhtiar Abbas, 2018), (Ardiansyah, Hamdan, Adrian, 2018), (Taylor et al., 2019), (Wang et al., 2020)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, yakni Kepemimpinan (X1), dan Pelatihan (X2) terhadap variabel dependen Pengembangan Karier (Y).

2.3.1 Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karier

Pemimpin yang bisa mendistribusikan sumber daya manusia dengan baik dan berjalan beriringan dalam posisi masing-masing, akan dapat memaksimalkan hasil dan akan membuat peningkatan pengembangan karier karyawannya.

Dari penelitian oleh Boge Triatmanto tahun 2017 berjudul analisis pengembangan karier yang dipengaruhi oleh prestasi kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier

2.3.2 Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Melakukan pelatihan kepada karyawan akan lebih mempercepat proses penerapan ilmu dan keterampilan. Karena dalam pelatihan akan diajarkan berbagai cara bagaimana menjadi seorang karyawan yang terampil, bertanggung jawab serta sigap menurut bidang yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian Ni Komang Entayani Upasuji dan I Gusti Bagus Honor Satrya tahun 2020 berjudul pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan penilaian kinerja yang berimbas pada kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ada pengaruh signifikan pada pengembangan

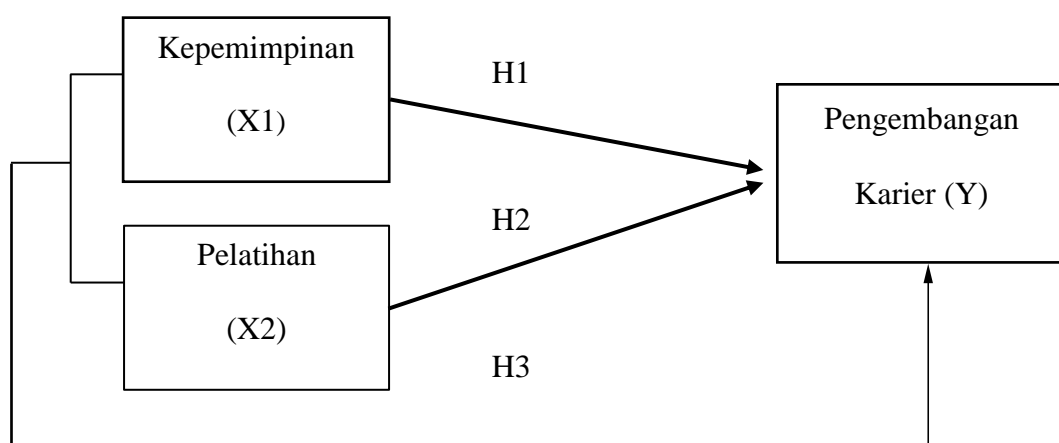
karier.

2.3.3 Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier

Kepemimpinan dan pelatihan kerja sangat erat kaitannya dalam pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier karyawan timbul karena pemimpin yang berkompeten dan pelatihan yang harus diikuti sehingga pengembangan karier semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian Warni, Dedy Takdir Syaifuddin, dan Endro Sukotjo berjudul pengaruh pelatihan dan pendidikan kepemimpinan (Diklat PIM) pada pengembangan karier dan kompetensi aparatur sipil negara pada pemerintah provinsi sulawesi tenggara. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada pengembangan karier aparatur sipil negara di pemprov sulawesi tenggara.

Berdasarkan pemaparan tersebut bisa di perjelas dengan variabel pengaruh pelatihan dan kepemimpinan pada pengembangan karier, secara sistematis digambarkan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2017) menyebutkan hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan permasalahan, oleh karena itu rumusan permasalahan penelitian biasanya disusun berbentuk kalimat pertanyaan. Kalimat pertanyaan akan dijawab setelah melakukan fakta-fakta berdasarkan data yang dikumpulkan. Dapat disimpulkan hipotesis adalah sebuah teori temporer dari rumusan masalah.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- H₁ : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pada PT Pelayaran Rickmus Samudera
- H₂ : Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pada PT Pelayaran Rickmus Samudera
- H₃ : Diduga pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier PT Pelayaran Rickmus Samudera



BAB III

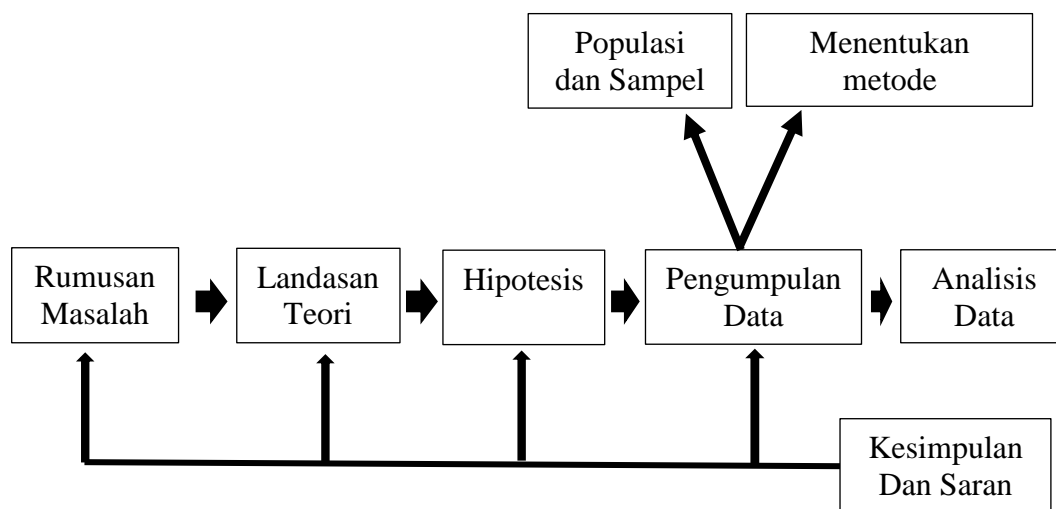
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sebelum membuat suatu penelitian, peneliti harus memperhatikan hal-hal yang bisa dipergunakan pada sebuah penelitian. Metode penelitian adalah hal yang harus digunakan untuk menentukan arah yang akan diteliti. Metode kuantitatif bisa didefinisikan menjadi metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini dipakai guna meneliti terhadap sampel ataupun populasi tertentu, datanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian, penganalisan datanya memiliki sifat *statistic*/kuantitatif, yang tujuannya guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2012: 7).

Metode penelitian yang dipergunakan ialah penganalisan 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. Adapun proses penelitian dalam bentuk diagram alur penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Alur Proses Penelitian

3.2 Sifat Penelitian

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.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

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.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari Maret 2021 hingga Agustus 2021. Jadwal penelitian disajikan berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Uraian Kegiatan	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Agustus 2021
Analisa Kegiatan						
Perancangan						
Pembuatan Kuesioner						
Penyebaran Kuesioner						
Pengumpulan Kuesioner						
Pengolahan dan analisis hasil						

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera yaitu sebanyak 106 populasi.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi atau beberapa bagian yang diambil dari populasi yang besar sesuai dengan prosedur penelitian untuk dapat dijadikan bahan penelitian. Sampel ialah bagian atau cuplikan populasi, sampel juga diartikan beberapa bagian kecil dari karakteristik populasi suatu penelitian (Sugiyono, 2015).

Mengenai 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.

3.4.3 Teknik Sampling

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

3.5 Sumber Data

Pengumpulan data bisa mempergunakan sumber primer dan sekunder.

3.5.1 Data Primer

(Sugiyono, 2012: 139) menyebutkan sumber primer ialah sumber data yang langsung menyajikan data pada pengumpul datanya. Sumber data yang dipergunakan ialah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta observasi. Data ini untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepemimpinan dan pelatihan terhadap pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung didapatkan dari sumbernya dengan memahami, mempelajari, dan membaca melalui media lainnya yang bersumber dari dokumen perusahaan, buku, serta literatur.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Alat Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan mempergunakan kuesioner, teknik ini membagikan sejumlah informasi atau pertanyaan tertulis kepada responden. Pada pengukurannya, responden diberikan kesempatan memberi tanggapan mengenai pernyataan ataupun pertanyaan, dengan skala nilai 1-5.

Pengumpulan data ialah prosedur standar dan sistematis guna mendapatkan data yang dibutuhkan. Data ialah kumpulan informasi yang bisa dipakai guna penganalisan lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Tabel 3.2 Skala Likert

PERNYATAAN	KODE	SKOR
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono , 2012: 94)

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai aturan (Sanusi, 2017: 106). Adapun alat pengumpulan data yang dipergunakan ialah (Sugiyono, 2012: 141):

1. Kuesioner

Kuesioner ialah sebuah teknik dari pengumpulan data yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dari jawaban responden akan diketahui sebagian dari permasalahan yang ada dalam perusahaan (Sugiyono, 2012: 137). Pertanyaan di angket bersandar

pada *indicator variable*, dilakukan dengan mengambil satu alternatif jawaban yang sudah tersedia.

2. Studi Pustaka

Penulis mengumpulkan berbagai teori tertulis dari hasil pengutipan literatur buku yang terkait penelitian mengenai kepemimpinan dan pelatihan terhadap pengembangan karier untuk dapat dijadikan dasar teori dalam pembahasannya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pada dasarnya variabel penelitian ialah semua hal berwujud apa saja yang ditentukan peneliti guna dipahami supaya didapatkan informasi mengenai hal terkait dan dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2012:37)

3.7.1 Variabel Independen

Yaitu variabel yang berpengaruh pada variabel terikatnya. Variabel yang dipergunakan ialah Kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2).

3.7.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mengarahkan bawahan dalam melaksanakan kewajiban dalam bekerja (Mangkunegara, 2016:102)

Menurut (Siagian, 2013:53) indikator kepemimpinan secara garis besar ialah:

1. Bersifat adil

Pemimpin dalam tindakannya harus bersikap adil kepada semua karyawannya. Rasa kebersamaan antar anggota dalam aktivitas sebuah organisasi ialah mutlak, dikarenakan pada hakikatnya rasa kebersamaan

ialah cerminan dari kesepakatan diantara para pemimpin dengan bawahan ataupun antar bawahan demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Katalisator

Seorang pemimpin dipandang memiliki perasaan menjadi katalisator, jika pemimpin tersebut selalu bisa mengoptimalkan seluruh SDM yang tersedia, berupaya memberi reaksi yang menumbuhkan daya kerja cepat dan semangat semaksimal mungkin.

3. Sebagai wakil Organisasi

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan disebut juga sebagai wakil organisasi yang dengan kepemimpinannya akan dapat merubah dan meningkatkan produktivitas di segala bidang. Diharapkan pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi serta memiliki kredibilitas yang baik mampu menjadi teladan yang baik bagi karyawannya.

3.7.1.2 Pelatihan

Menurut Dessler (2010:280) Pelatihan merupakan suatu bentuk pengajaran bagi karyawan baru untuk menambah ilmu, keterampilan, disiplin dan moralitas yang baik, sehingga dapat bekerja sama dalam perusahaan demi tercapainya tujuan tertentu.

(Sedarmayanti, 2015:99), menyebutkan pelatihan dan pendidikan bisa diukur dengan beragam indikator yakni:

1. Materi yang diajarkan

Materi ialah sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang wajib dikuasai peserta didik demi mencapai standar kompetensi yang ditentukan.

2. Metode yang digunakan

Metode pelatihan diartikan sebagai kesesuaian cara penyampaian yang dipergunakan selama pelatihan dilaksanakan. Pelatihan tak bisa dilepaskan dari pengukuran tujuan yang jelas, pengembangan kemampuan, serta perubahan sikap yang diimplementasikan melalui beragam pilihan metode yang tepat di lingkungan pelatihan.

3. Kemampuan Peserta

Pelaksanaan pelatihan para peserta wajib terlibat aktif dikarenakan dengan partisipasi, peserta bisa lebih memahami serta menguasai beragam materi dengan cepat.

3.7.2 Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel yang dipergunakan ialah pengembangan karier karyawan.

3.7.2.1 Pengembangan Karier

Menurut (Soeroso, 2013:120) pengembangan SDM yaitu sebuah proses mempersiapkan manusia untuk bersama-sama mengembangkan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja secara bertanggung jawab.

(Soeroso, 2013) menyebutkan pengembangan karier karyawan bisa diukur dengan berbagai indikator, yakni:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah tingkat atau fase kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kesetiaan organisasi

Beberapa orang didalam organisasi meletakkan pengembangan kariernya tergantung pada kesetiaan pada perusahaan. Disebut juga dengan loyalitas bekerja. Dengan loyalitas yang tinggi antara pimpinan dan bawahan, atau sebaliknya maka akan dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Hal ini akan menguntungkan di kedua belah pihak. Pimpinan memberikan rasa percaya diri yang tinggi pada bawahan sehingga bawahan akan bekerja keras sepenuh hati demi kemajuan perusahaan.

3. Kesempatan untuk tumbuh

Melalui program pelatihan yang baik dan benar akan membuat peserta menjadi seorang yang siap secara mental dan spiritualnya dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi serta mengarahkan para anggotanya dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada seseorang (Mangkunegara, 2016:102)	1.Bersifat adil 2.Katalisator 3.Sebagai wakil Organisasi	Skala Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan ialah proses mengajar keterampilan yang diperlukan karyawan baru guna melaksanakan pekerjaannya. Sehingga bisa ditarik kesimpulan pelatihan ialah sebuah proses aktivitas guna mengajarkan pada karyawannya meliputi disiplin, sikap, keterampilan, serta keterampilan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang akan	1.Materi yang diajarkan 2.Metode yang digunakan 3.Kemampuan Peserta	Skala Likert

Lanjutan Tabel 3.3

	dilakukan karyawan tersebut (Siagian, 2013:56)		
Pengembangan Karier (Y)	Pengembangan SDM ialah penyiapan manusia atau karyawan guna dilimpahkan tanggung jawab lebih tinggi dalam perusahaan atau organisasi (Soeroso, 2013:120)	1.Prestasi Kerja 2.Kesetiaan Organisasi 3.Kesempata Untuk tumbuh	Skala Likert

Sumber: (Mangkunegara, 2016:102), (Siagian, 2013:56), (Soeroso, 2013:120)

3.8 Metode Analisis Data

Penganalisan data pada penelitian kuantitatif ialah aktivitas sesudah keseluruhan data responden ataupun sumber data lainnya dikumpulkan. Selanjutnya melakukan penganalisan guna menguji hipotesis penelitian. Analisis ini diolah mempergunakan program peranti lunak SPSS versi 25 (*Statistical Package for Social Sciences*).

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini ialah data *statistic* yang dipakai guna melakukan penganalisan 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).

Penganalisan 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:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Nassrulloh,2018:106)

Keterangan:

n = jumlah sampel

RS = rentang skala

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = \frac{106(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{106(4)}{5}$$

$$RS = 84,8$$

Hal yang terlebih dulu dilaksanakan dalam mencari rentang skala ialah menetapkan skor tertinggi dan terendahnya:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Skor	Skor Positif
1	106-190,8	Sangat Sangat Tidak Setuju
2	191,8-276,6	Tidak Setuju
3	277,6-362,4	Netral
4	363,4-447,8	Setuju
5	448,8-533,6	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Data yang didapatkan dari prosedur pengumpulan data berikutnya dianalisa mempergunakan pengujian reliabilitas dan validitas. Alat ukur yang dipergunakan ialah angket, dengan demikian harus dilaksanakan pengujian reliabilitas dan validitas dari kuesioner yang dipergunakan.

3.8.2.1 Uji Validitas

Syarat mutlak guna memperoleh hasil penelitian yang reliabel dan valid ialah mempunyai *instrument* penelitian yang reliabel dan valid. (Sanusi, 2017:76) menyebutkan sebuah *instrument* yang sah atau valid memiliki validitas tinggi. Begitupun, *instrument* yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Pengujian ini ialah alat yang ditetapkan oleh korelasi serta menerima skor dari tiap urutan atau item dengan skor total.

Pengujian ini bertujuan guna memahami tingkat ketepatan *instrument* yang dipergunakan pada penelitian. Valid tidaknya sebuah instrument bisa terlihat dari cara mencari *r table* dan *r* hasil mempergunakan SPSS. Selanjutnya dilakukan perbandingan *r* hasil dan *r table*. Bila *r* hasil < *r table* mengartikan hasilnya tidak valid, sementara jika *r* hasil positif dan *r* hasil > *r table* mengartikan hasilnya valid. Rumus uji validitas disajikan berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: (Sugiyono, 2012: 183)

Keterangan:

Y = skor total item

X = skor tiap item

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua *variable* yang korelasikan

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen ditetapkan dari skor yang relevan dan skor total yang didapatkan dari tiap urutan atau item (Sanusi, 2017:80).

Reliabilitas didefinisikan sebagai sebuah *instrument* cukup bisa dipercayakan guna bisa dipergunakan menjadi alat pengumpulan data dikarenakan *instrument* terkait sudah baik. *Instrument* yang sudah *reliable* atau bisa dipercayakan, bisa diandalkan. *Instrument* dianggap reliabel jika digunakan secara berulang guna mengukur objek yang sama bisa mendapatkan data yang sama. Pengujian ini dipakai juga guna menguji kesesuaian hasil pengukuran kuesioner yang berkaitan erat dengan persoalan kepercayaan. Sebuah *variable* dianggap reliabel bila memberi nilai $\alpha > 0,70$.

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1+r_{pm}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber: (Sanusi, 2017:242)

Keterangan:

r_{sb} = reliabilitas

r_{pm} = koefisien korelasi *product moment*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dipakai guna menguji apakah distribusi *variable* terikat untuk tiap *variable* bebas tertentu normal atau tidak. Asumsi ini pada model regresi linear ditunjukkan oleh nilai *error* yang distribusinya normal. Model regresi yang baik ialah model yang berdistribusi normal ataupun mendekati normal dengan demikian layak dilaksanakan pengujian dengan *statistic*. (Ghozali, 2018:161) mendefinisikan uji normalitas sebagai pengujian mengenai kenormalan distribusi data. Tujuan pengujian ini ialah guna menguji apakah model suatu regresi variabel

bebas dan terikat ataupun keduanya berdistribusi normal. Uji ini juga bertujuan guna memahami seberapa besarnya data berdistribusi normal pada variabel yang dipergunakan. Data yang baik bisa dipergunakan pada sebuah penelitian ialah data yang sudah berdistribusi normal. Pengujian ini bisa dilakukan dengan mengamati besaran Kolmogorov Smirnov. Data bisa dianggap sudah berdistribusi normal bila mencukupi kriteria:

1. Angka signifikansi (SIG) $> 0,05$ mengartikan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi (SIG) $< 0,05$ mengartikan data tidak berdistribusi normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan pengujian ini ialah guna menguji apakah model regresi didapatkan adanya korelasi diantara *variable* bebasnya. Model regresi yang baik semestinya tidak ada korelasi diantara *variable* bebasnya. Apabila, *variable* bebasnya saling berkorelasi, *variable-variabel* ini tidak *orthogonal*. (Ghozali, 2018:107) menyebutkan yang dimaksud *variable orthogonal* ialah *variable* bebas yang nilai korelasi diantara sesama *variable* bebas sama dengan nol. Guna mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi ialah:

1. Nilai R^2 yang didapatkan dari sebuah estimasi model regresi empiris sangat tinggi, namun *variable-variabel* secara individual banyak yang tidak mempengaruhi *variable* terikatnya secara signifikan.
2. Melakukan penganalisisan matrik korelasi *variable* bebas. Bila diantara *variable* bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (biasanya $> 0,90$), hal ini memberikan indikasi terdapat multikolinieritas. Ada tidaknya korelasi yang tinggi diantara *variable* bebasnya tidak mengartikan bebas dari

multikolinearitas. Multikolinieritas bisa dikarenakan terdapat efek penggabungan dua arah ataupun lebih *variable* bebas.

Multikolinieritas dapat juga terlihat dari:

1. *Tolerance value* dan lawannya
2. *Variance tolerance factor* (VIF). *Tolerance* mengukur *variable* bebas yang dipilih yang tidak dideskripsikan oleh *variable* bebas lainnya. Sehingga VIF tinggi sama dengan *tolerance* rendah (dikarenakan $VIF=1/tolerance$). Pengujian ini bisa dilakukan dengan kriteria:

-*Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinearitas

-*Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinearitas.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini ialah guna menguji apakah ada ketidaksesuaian *variance* dari residual sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Bila *variance* nya tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas, dan bila tetap maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Ada beragam cara guna mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, yakni mengamati grafik plot antara nilai perkiraan *variable* terikat yakni ZPRED dengan residual nya SRESID, serta mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan mengamati ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara ZPRED dan SRESID. Berdasarkan penganalisisan heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018:138) ialah:

1. Bila tidak ada pola tertentu yang jelas, dan titik-titiknya tersebar dibawah ataupun diatas angka 0 pada sumbu Y, mengartikan tidak ada heterokedastisitas.
2. Bila ada pola tertentu, misalnya titik-titik yang berbentuk pola teratur (melebar lalu menyempit, bergelombang), memberikan indikasi sudah mengalami heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penganalisan ini ialah pengembangan regresi sederhana pada aplikasi yang meliputi dua atau lebih *variable* bebas guna memperkirakan nilai *variable* terikatnya (Sanusi, 2017:134).

Model penganalisan ini dilakukan guna memahami hubungan diantara *variable* bebas dan *variable* terikatnya yakni antara kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap pengembangan karier (Y). Persamaan regresi berganda yang bisa dibuat ialah:

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

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Efnita, 2017:117)

Dimana : $b_nX_n + e$

Y = Pengembangan Karier

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pelatihan

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini ialah alat guna mengukur seberapa jauhnya kesanggupan model dalam mendeskripsikan variasi *variable* terikatnya (Sanusi, 2014:136). Nilai koefisien determinasi ini ialah di antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil mengartikan kesanggupan *variable* bebas dalam menerangkan variasi *variable* terikatnya memiliki keterbatasan. Begitupun bila nilainya mendekati satu mengartikan *variable* bebasnya mengungkapkan hampir keseluruhan informasi yang diperlukan guna memperkirakan *variable-variabel* terikat.

$$R^2_{\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k} \quad \text{Rumus 3.5 Analisis Koefisien Determinasi}$$

Sumber: (Sanusi, 2017:244)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = sampel

k = banyak sampel

Nilai koefisien determinasi ialah di antara nol dan satu. Jika $R=0$ mengartikan tidak ada hubungan di antara *variable* bebas dan *variable* terikatnya, sementara $R=1$ mengartikan ada hubungan kuat di antara *variable* bebas dan *variable* terikatnya. Guna mengolah data pada penelitian ini dipergunakan program SPSS.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

(Ghozali, 2018:98) menyebutkan tujuan pengujian ini ialah guna memperlihatkan pengaruh secara individual sebuah *variable* bebas dalam

mendeskripsikan variasi *variable* terikatnya. Uji ini dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi t setiap *variable* pada *output* hasil regresi dengan taraf signifikansinya 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun Langkah-langkah untuk melakukan pengujian ini yaitu:

Menetapkan dan $H_0: b_i = 0$; mengartikan tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas pada *variable* terikat $H_a: b_i \neq 0$; mengartikan ada pengaruh signifikan variabel bebas pada *variable* terikatnya.

Tetapkan taraf signifikansi (α) $\alpha = 0,05$ atau 5%

$t = b_i / S_{b_i}$ **Rumus 3.6 Uji T**

Sumber: (Sanusi, 2017:244)

Keterangan:

B_i = koefisien regresi

S_{b_i} = Standar deviasi dari koefisien b_i

3.9.2 Uji F

Pada dasarnya pengujian ini memperlihatkan apakah keseluruhan *variable* bebas yang dimasukkan pada model secara bersama-sama ada pengaruh pada *variable* terikatnya. Guna menguji hipotesis ini dipergunakan *statistic* F dengan kriteria keputusan (Sanusi, 2017:137):

1. Bila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), mengartikan H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Bila $\text{sig} > \alpha$ (0,05), mengartikan H_0 diterima H_1 ditolak

$$F_{\text{hitung}} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]} \quad \text{Rumus 3.7 Uji F}$$

Sumber: (Sanusi, 2017:245)

Keterangan:

SSE = rata-rata kuadrat

SSR = rata-rata kuadrat regresi

n = Sampel

k = Banyak variabel bebas

