

PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. KARYA SUKSES MAJU BERSAMA MEDAN

Muhammad Agung Anggoro¹, Brandon Yapto², Nurul Wardani Lubis³
Universitas Prima Indonesia^{1,2}
Universitas Negeri Medan³
muhammadagunggoro@unprimdn.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Metode penelitian yakni metode deskriptif melalui survei. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan nilai thitung > ttabel (2,280 > 1,994) dan sig. sebesar 0,026 (0,026 < 0,05). Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan nilai thitung > ttabel (5,266 > 1,994) dan sig. sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan nilai thitung > ttabel (7,176 > 1,994) dan sig. sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan nilai Fhitung > Ftabel (76,452 > 2,74) dan sig. 0,000 < 0,05. Pengembangan karir dijelaskan variabel bebas sebesar 75,9% namun sisanya 24,1% dijelaskan variabel lain tidak diteliti seperti mutasi, pendidikan dan pengalaman kerja. Simpulan, Pelatihan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Promosi Jabatan

ABSTRACT

This research aims to determine and test the influence of training, position promotion and competency on career development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. The research method is a descriptive method through surveys. The results of the research show that training has an influence on career development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan with a value of $t_{count} > t_{table}$ (2.280 > 1.994) and sig. of 0.026 (0.026 < 0.05). Position Promotion has an effect on Career Development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan with a value of $t_{count} > t_{table}$ (5.266 > 1.994) and sig. of 0.000 (0.000 < 0.05). Competence influences career development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan with a value of $t_{count} > t_{table}$ (7.176 > 1.994) and sig. of 0.000 (0.000 < 0.05). Training, Position Promotion and Competency influences Career

Development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($76.452 > 2.74$) and $sig. 0.000 < 0.05$. Career development was explained by independent variables by 75.9%, but the remaining 24.1% was explained by other variables not studied, such as transfers, education and work experience. Conclusion, Training influences career development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Position promotions influence career development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Competency influences career development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Training, Position Promotion and Competency influence Career Development at PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

Keywords: *Position Promotion, Competency, Training*

PENDAHULUAN

Perusahaan beroperasi membutuhkan dukungan karyawan untuk menjalankan segala aktivitas usahanya. Karyawan memiliki peranan penting dalam organisasi perusahaan sehingga pihak manajemen harus memperhatikan kualitas kerjanya. Pimpinan lebih menekankan hasil kerja karyawannya. Hasil kerja karyawan selalu dinilai untuk diketahui perkembangannya dan pimpinan selalu memberikan waktu penyelesaian pekerjaan harus tepat waktu. Tuntutan kerja karyawan tinggi mengakibatkan karyawan sering keluar masuk perusahaan. Penilaian hasil kerja karyawan ini bukan adanya pengembangan karir. Perusahaan tidak mengadakan pengembangan karir karyawan. Salah satu perusahaan yang diamati peneliti pada PT Karya Sukses Maju Bersama. Perusahaan ini lebih dikenal supermarket maju bersama. Perusahaan ini menghadapi masalah karyawan sering keluar masuk dan salah satu penyebabnya mungkin tidak adapengembangan karir.

Adapun beberapa faktor mempengaruhi pengembangan karir yaitu pelatihan, promosi jabatan dan kompetensi. Adapun penelitian yang mendukung yaitu (Muhlis, Soepeno, (2018) menyatakan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Pengembangan Karir. Sedangkan menurut Dewi, (2020) Maknanya pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan, apabila pelatihan yang dilakukan kurang baik dari segi materi pelatihan. Pelatihan diberikan Perusahaan masih terbatas dan bersifat *on the job training* yang biasanya diberikan Perusahaan pada masa *training* saja. Setelah masa training selesai maka pelatihan tidak ada. Pihak manajemen juga tidak memberikan pelatihan kepada karyawan lama. Pimpinan menganggap karyawan lama telah mahir dan mengetahui semua pelaksanaan pekerjaannya sehingga pelatihan tidak diberikan. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru hanya bersifat pengarah dengan menggunakan metode *on the job training*. Pelatihan berupa pengarah ini hanya dilakukan pada saat karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 1.
Data Pelatihan PT Karya Sukses Maju Bersama
Periode Januari - Desember Tahun 2022

Jabatan	Tema Pelatihan	Jumlah Pelatihan	Waktu Pelatihan	Jumlah		Alasan tidak hadir
				Hadir	Tidak Hadir	
Staf Persediaan dan	Pelatihan sistem FIFO pada/untuk	3Kali	Januari	3	1	Penggunaan system database dalam melakukan
		-	Februari	-	-	
		1Kali	Maret	4	-	

Gudang	pertama	1Kali	April	2	2	penginputan, karyawan kurang menguasai Teknik penginputan sehingga sering terjadi kekeliruan pada saat penginputan data dan kesalahan menggunakan kode produk.
	keluar masuk stok barang perusahaan	2Kali	Mei	2	2	
Karyawan Stand	Pelatihan jenis konsumen dan cara memberi pelayanan yang baik	1Kali	Januari	33	3	Hubungan yang kurang terjalin baik di lapangan antara petugas lapangan dan konsumen
		-	Februari	-	-	
		2Kali	Maret	30	6	
		1Kali	April	27	9	
		-	Mei	-	-	

Sumber : PT Karya Sukses Maju Bersama, Medan (2023)

Terlihat karyawan yang mendapat pelatihan pada staf persediaan dan gudang serta karyawan stand. Staf persediaan kurang menguasai Teknik penginputan produk Dimana produk yang terdapat di Perusahaan beranekaragam dengan harga yang berbeda sehingga staf persediaan sering terjadi kekeliruan pada saat penginputan data dan kesalahan menggunakan kode produk. Kesalahan penginputan terutama pengambilan kode produk mengakibatkan selisihpersediaan antara fisik dan laporan persediaan. Staf stand kurang ramah dalam menawarkan produk bahkan staf stand tidak menawarkan produk standnya kepada konsumen. Karyawan jabatan lainnya tidak diberikan pelatihan dankedua divisi ini sering melakukan kelalaian dalam bekerja. Pelatihan belum diterapkan di Perusahaan untuk semua divisi jabatan yang ada dalam organisasi perusahaan. Pihak manajemen juga tidak mengadakan promosi jabatan kepada karyawan lama berada dalam organisasi perusahaan.

Perusahaan terfokus padahasil kerja karyawan dan pekerjaan terselesaikan tepat waktu. Promosi jabatan diabaikan pimpinan hingga tidak ada jenjang karir dalam organisasi perusahaan. Padahal silih berganti karyawan berhenti bekerja tidak mendorong pimpinan untuk merekrut karyawan lamanya agar ditempatkan pada jabatan yang kosong malahan pimpinan mempekerjakan karyawan baru. Padahal jenjang karir/pengembangan karir dalam organisasi Perusahaan dapat menjadi pemicu peningkatan kompetensi karyawan. Karyawan diharapkan pimpinan untuk menunjukkan kompetensi kerjanya. Karyawan dalam Perusahaan memiliki kompetensi tidak sesuai seperti kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan sering terlambat selesai dan sikap karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan pimpinan. Hal ini terjadi ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya dimiliki tetapi ditempatkan sesuai dengan ada jabatan kosong yang dilamarnya. Adapun penelitian yang mendukung yaitu Yunita (2021) menyatakan, Promosi jabatan secara persial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Berastagi Bintang Asia Medan. Pengembangan karir sebagai salah satu kegiatan karyawan yang membantu merencanakan jenjang karir lebih baik. Pengembangan karir ini berhubungan dengan promosi jabatan. Perusahaan juga tidak melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang telah lama bekerja dan apabila ada jabatan kosong kebanyakan pimpinan.

Tabel 2.
Data Karyawan PT Karya Sukses Maju Bersama
Periode Januari s.d. Desember 2022

No	Divisi	Jumlah		Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan Per Jabatan (orang)	Jabatan	Ket
		Pria	Wanita					
1	Keuangan	-	1	S-1	5	1	Manajer Keuangan	Mampu Menyusun laporan keuangan
		-	2	SMU	1	1	Pembukuan	
					3	1		
		1	2	SMU	2	1	Kasir	
			3	0				
			4	2				
2	Marketing	1	-	S-1	4	1	Manajer Pemasaran	Mengendalikan penjualan sales
		5	8	SMU	<1	5	StafStand	
					2	12		
					3	8		
			4	5				
3	Gudang	1		S-1	3	1	Kepala Gudang	Mengatur danmengadakan persediaan digudang
		5	2	SMU	≤1	12	Staf Gudang	
					2	6		
4	Personalia	1		S-1	4	1	Manajer Personalia	Memonitorkaryawan
		1	1	SMU	1	1	Staf Personalia	
					2	1		
5	Internal Auditor	1	1	S-1	1	1	Internal Auditor	Melakukan pemeriksaan
					2	0		
					3	1		
6	Pembelian		1	S-1	3	1	Manajer Pembelian	Mengontrol pembelian
		1	1	SMU	1	1	Staf Pembelian	
					2	1		

Sumber : PT Karya Sukses Maju Bersama Medan (2023)

Menunjukkan karyawan telah lama bekerja di perusahaan juga tidak mendapatkan kenaikan jabatan tinggi. Perusahaan tidak memiliki promosi jabatan dan pengembangan karir serta fokusnya kepada pekerjaan karyawan. Karyawan bekerja lebih setahun juga tidak mendapatkan kenaikan jabatan dan jenjang karir dalam perusahaan ini tidak ada. Kompetensi karyawan menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan masih rendah. Hal ini terjadi diakibatkan ketidaksesuaian kompetensi karyawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakan karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik juga tidak dipromosikan jabatannya dikarenakan promosi jabatan kurang

direncanakan, dipersiapkan dan diinformasikan dengan baik, sehingga karyawan yang dipromosikan kurang siapakan perubahan yang terjadi di jabatan barunya. Bila hal tersebut terjadi, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pada jabatan barunya sehingga akan menyebabkan kebiasaan kerja yang kurang produktif. Adapun pendukung penelitian yaitu (Rani dan Christiana, 2021) kemampuan kerja tidak terlepas dari promosi jabatan, baik promosi jabatan dari pegawai dari satu kantor atau promosi jabatan yang berasal dari luar, karena promosi jabatan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Mulyadi, (2016), Pelatihan merupakan salah satu proses untuk mengajarkan dan melatih pengalaman dan pengetahuan serta keahlian tertentu, sikap, etika agar karyawan tersebut dapat melakukan tugas tanggung jawabnya semakin terampil dan baik sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh organisasi. Menurut Lubis, (2018) indikator pelatihan yaitu : 1) Terencana 2) Terarah 3) Evaluasi 4) Berkelanjutan. Menurut Hendra, (2018) Peningkatan kualitas karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Supomo dan Nurhayati, (2018) Promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Menurut (Priansa, 2016) indikator promosi jabatan yaitu : 1) Kinerja dan prestasi kerja 2) Senioritas 3) Pengalaman 4) Kompetensi. Menurut Rustandi et al., (2019), promosi jabatan yang dilakukan instansi/diberikan instansi pada karyawan akan mempengaruhi proses pengembangankarir karyawan, semakin baik promosi yang di dapat karyawan, maka semakin baik juga pengembagan karir karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Edison, (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Menurut Edison, (2016) indikator kompetensi yaitu : 1) Memiliki pengetahuan yang mendukung 2) Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan 3) Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani 4) Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah 5) Tingkat kemampuan mencari solusi atas pemecahan masalah 6) Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja 7) Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan 8) Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan.

Menurut Cia Cai Cen, (2022) Pengembangan karir merupakan proses dan upaya dari perusahaan atau organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya tenaga kerja supaya dapat memahami dan mengembangkan minat dan bakat karirnya dengan efektif, sehingga kualitas diri dari para karyawan bisa menjadi lebih baik. Indikator pengembangan karir yaitu : 1) Kebijakan perusahaan/organisasi 2) Prestasi kerja 3) Latar belakang pendidikan 4) Pelatihan 5) Pengalaman Kerja 6) Loyalitas 7) Kompetensi dan profesionalisme 8) Hubungan social. Menurut Aini, (2020) Aspek-aspek kompetensi karyawan diantaranya adalah: motif, sifat, konsepdiri, pengetahuan

dan keterampilan. Karyawan yang kompeten dalam pekerjaannya cenderung memiliki perencanaan karir yang baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Lama riset ini dilaksanakan mulai Desember 2022 hingga Maret 2023. Metode yang digunakan pada riset yakni metode deskriptif melalui survei. Tujuan riset merupakan verifikatif Dimana memiliki tujuan agar memahami pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif menunjukkan hubungan antara dua variabel bebas penelitian atau lebih yang mempengaruhi variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan tiga metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sujarweni:2019) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian dalam menghasilkan penemuan yang dicapai dengan menggunakan prosedur statistik dari kuantifikasi. Sifat penelitian ini adalah penelitian sebab dan akibat/kausal. Populasi yaitu 73 karyawan PT Karya Sukses Maju Bersama Medan serta populasi dijadikan sebagai sampel dan 30 orang dilakukan pengujian validitas maupun reliabilitas pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Sampel penelitian ini berjumlah 73 karyawan PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Pengumpulan data riset dengan menggunakan observasi, interview dan kuisisioner. Jenis data adalah data kuantitatif dan sumber datanya ialah data primer dan sekunder. Menurut (Marlianto, Maliah:2023) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data kuantitatif ini berupa angka statistik. Sumber data primer yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuisisioner kepada 73 karyawan PT Karya Sukses Maju Bersama Medan dan mewawancarai bagian personalianya. Sumber data sekunder ini berasal dari bukurujukan pendukung jurnal penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Tabel 3.
Uji Validitas Pelatihan

No	Pertanyaan	<i>Corretion item -total correlation</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>	Ket
1.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kemudahan Anda melaksanakan program pelatihan?	0,693	0,000	valid
2.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, terencanaakah program pelatihan Anda lakukan selama ini?	0,691	0,000	valid
3.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pimpinan yang mengarahkan Anda dalam pelaksanaan pelatihan tersebut?	0,783	0,000	valid
4.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, terarah dengan baik program pelatihan yang dilakukan Anda?	0,595	0,001	valid
5.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Tingginya evaluasi atas pelaksanaan program pelatihan?	0,712	0,000	valid

6.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Seberapa sering atasan mengevaluasi pekerjaan Anda?	0,635	0,000	valid
7.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, seringkah atasan melakukan program pelatihan yang berkelanjutan?	0,626	0,000	valid
8.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Mampukah Anda mengikuti program pelatihan berkelanjutan tersebut	0,720	0,000	valid

Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan berguna menguji variabel Pelatihan dinyatakan semuanya valid karena *correctionitem-totalcorrelation* lebih besar dari 0,3610.

Tabel 4.
Uji Validitas Promosi Jabatan

No	Pertanyaan	<i>Corretion item - total correlation</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>	Ket
1.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Tingginya kinerja Anda dalam organisasi perusahaan?	0,777	0,000	valid
2.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda selalu berprestasi dalam pekerjaan ini?	0,622	0,000	valid
3.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Senioritas Anda menjadi prioritas?	0,860	0,000	valid
4.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda selalu mengikuti tindakan senioritas yang ada dalam organisasi?	0,668	0,000	valid
5.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengalaman Anda selalu diutamakan?	0,904	0,000	valid
6.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, seberapa penting pengalaman kerja Anda dalam organisasi perusahaan?	0,745	0,000	valid
7.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Tingginya kompetensi kerja Anda dalam organisasi perusahaan?	0,704	0,000	valid
8.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Pemberian pekerjaan disesuaikan dengan kompetensi karyawan?	0,668	0,000	valid

Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk menguji variabel Promosi Jabatan dinyatakan semuanya valid karena *correctionitem-totalcorrelation* lebih besar dari 0,3610.

Tabel 5.
Uji Validitas Kompetensi

No	Pertanyaan	<i>Corretion item -total correlation</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>	Ket
1.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu,Anda memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaanmu?	0,595	0,001	Valid
2.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian pengetahuan Anda miliki dengan jabatannya?	0,781	0,000	Valid
3.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuanmu?	0,740	0,000	Valid
4.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda selalu meningkatkan pengetahuanmu?	0,748	0,000	Valid
5.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani?	0,740	0,000	Valid
6.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Keahlian teknis Anda membantu dalam penyelesaian pekerjaan?	0,650	0,000	Valid
7.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda mampu mengidentifikasi masalah yang perusahaan?	0,541	0,002	Valid
8.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kemahiran Anda dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi?	0,760	0,000	Valid
9.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda mampu mencari solusi atas pemcahan masalah yang terjadi?	0,483	0,007	Valid
10.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda berhasil mencari solusi atas pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan?	0,609	0,000	Valid
11.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu,Anda memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerjamu?	0,720	0,000	Valid
12.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda sering memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerjamu?	0,612	0,000	Valid
13.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan?	0,643	0,000	Valid
14.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda selalu bersikap ramah dan	0,604	0,000	Valid

	sopan terhadap semua orang?				
15.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda Memiliki Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan?	0,810	0,000	Valid	
16.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Keseriusan Anda dalam menghadapi keluhan pelanggan?	0,595	0,001	Valid	

Dari tabel 5 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk menguji variabel Kompetensi dinyatakan semuanya valid karena *correction item-total correlation* lebih besar dari 0,3610.

Tabel 6.
Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Corretion item - total correlation	Sig (2 tailed)	Ket
1.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda mengikuti kebijakan yang ditetapkan perusahaan?	0,678	0,000	valid
2.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, seberapa mampu Anda menjalankan kebijakan organisasi?	0,673	0,000	valid
3.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kemudahan Anda meraih prestasi kerja ini?	0,692	0,000	valid
4.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ketertarikan Anda mencapai prestasi kerja yang tinggi?	0,666	0,009	valid
5.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian latar belakang pendidikanmu dengan pekerjaannya?	0,912	0,000	valid
6.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi?	0,678	0,000	valid
7.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, seringkah Anda mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan?	0,514	0,004	valid
8.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda mahir dengan materi pelatihan yang diberikan?	0,900	0,000	valid
9.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda memiliki pengalaman kerja yang luas?	0,666	0,000	Valid
10.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Penempatan Anda sesuai dengan pengalaman kerja?	0,912	0,000	Valid
11.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan?	0,464	0,010	Valid

12.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Keseluruhan karyawan selalu loyal pada perusahaannya?	0,571	0,001	Valid
13.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian kompetensi dan profesionalisme Anda dalam organisasi perusahaan?	0,474	0,008	Valid
14.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Anda memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi?	0,692	0,000	Valid
15.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu,seringkah Anda mengikuti hubungan sosial yang diadakan perusahaan?	0,595	0,001	Valid
16.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Hubungan sosial terbina baik antara Anda dengan masyarakat di sekitar perusahaan?	0,689	0,000	Valid

Bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk menguji variabel Pengembangan Karir dinyatakan semuanya valid karena correction item-total correlation lebih besar dari 0,3610.

Tabel 7.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronba ch'sAlpha</i>	<i>NofItem</i>	Keterangan
Pelatihan	0,829	8	Reliabel
PromosiJabatan	0,882	8	Reliabel
Kompetensi	0,911	16	Reliabel
PengembanganKarir	0,916	16	Reliabel

Pelatihan nilai realibilitas 0,829, promosi jabatan sebesar 0,882, kompetensi sebesar 0,911 dan pengembangan karir sebesar 0,916 disimpulkan reliabel dengan *Cronbachs Alpha*>0,70.

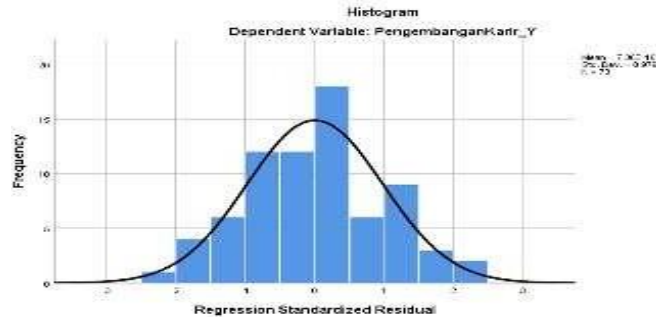
Tabel 8.
Deskriptif Statistik

N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	
Pelatihan_X1	73	19.00	36.00	27.2329	3.98093
PromosiJabatan_X2	73	20.00	38.00	28.4658	4.40354
Kompetensi_X3	73	41.00	70.00	58.7397	6.73718
PengembanganKarir_Y	73	40.00	73.00	57.0685	8.26695
ValidN(listwise)	73				

Jumlah responden pelatihan (X1) 73 orang, nilai mean 27,2329 satuan, min.19,00 satuan, max 36,00 satuandanstd.deviiasi3,98093satuan. Jumlah responden Promosi jabatan (X2) 73 orang, nilai mean 28,4658 satuan, min. 20,00satuan, max38,00 satuan dan std.deviiasi 4,40354 satuan. Jumlah responden kompetensi(X3) 73orang, nilai mean58,7397 satuan, min. 41,00 satuan, max70,00 satuan dan std. deviasi 6,73718 satuan. Jumlah responden pengembangan karir (Y) 73 orang, nilai mean 57,0685 satuan,

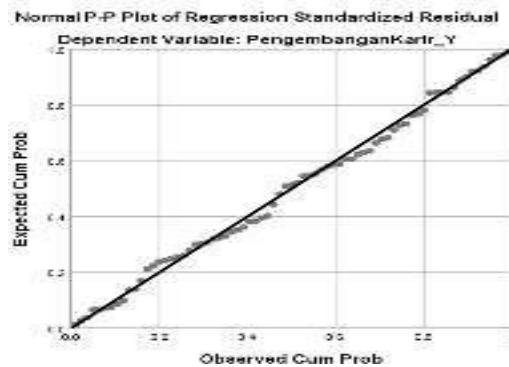
min. 40,00 satuan, max 73,00 satuan dan std. deviasi 8,26695 satuan.

Normalitas data yang bertujuan diketahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Normalitas dapat berupa grafik, *Normal P-plot Regression Standardized* dan Kolmogrov-Smirnov (K-S). Hipotesis: Data tersebar didekat garis diagonal dengan ikut garis diagonal menunjukkan normal. Data tersebar jauh dari garis diagonal dengan bukan ikut garis diagonal menunjukkan data tidak normal.



Gambar 1. Histogram

Data berdistribusi normal dengan bentuk grafik histogram menunjukkan berbentuk lonceng dan tidak mengalami kemencengan. Diagram *Normal P-plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak.



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

Normal P-plot Regression Standardized bahwa titik tersebut mengikuti garis diagonal maka data normal. Analisis normalitas statistik pada *one KolmogorovSmirnov* untuk mengetahui data normal atau tidak. Menentukan ketentuan keputusan: a. Asymp sig berada di atas 0,05 data normal, b. Asympsig berada dibawah 0,05 data tidak normal.

Tabel 9.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97559250
Most Extreme Differences	Absolute	.051

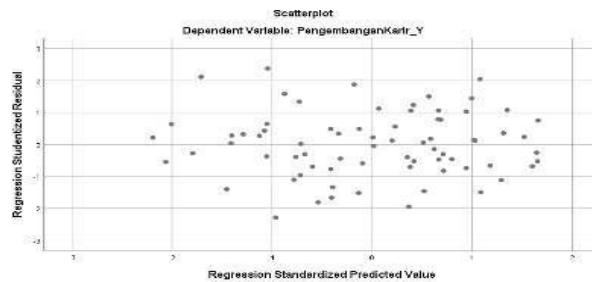
	Positive	.051
	Negative	-.043
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Nilai sig. berada diatas 0,05 (5%) maka terdistribusi data normal yang terlihat dari Asymp.sig.(2-tailed) sebesar 0,200>0,05.

Tabel 10.
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan_X1	.567	1.763
PromosiJabatan_X2	.697	1.435
Kompetensi_X3	.642	1.557

Pelatihan, promosi jabatan dan kompetensi memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil 10 dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas. Heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot yang tidak berpola berada disumbu X dan Y tersebar acak dibawah angka 0.



Gambar 3.Ujiscatterplot

Grafik *Scatterplot* memiliki titik menyebar acak dan tidak berpola maka tidak ada heteroskedastisitasnya.

Tabel 11.
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <i>Beta</i>	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (Constant)	3.761	2.645		1.422	.160
Pelatihan_X1	-.072	.094	-.120	-.758	.451
PromosiJabatan_X2	-.051	.077	-.094	-.662	.510
Kompetensi_X3	.048	.052	.135	.910	.366

Nilai probabilitas (sig.) untuk Pelatihan, promosi jabatan dan kompetensi >0,05

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitasnya.

Tabel 12.
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	-9.717	4.472		-2.173	.033
	Pelatihan_X1	.364	.160	.175	2.280	.026
	Promosi Jabatan_X2	.686	.130	.365	5.266	.000
	Kompetensi_X3	.636	.089	.518	7.176	.000

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu: Pengembangan Karir = $-9,717 + 0,364 \text{ Pelatihan} + 0,686 \text{ Promosi Jabatan} + 0,636 \text{ Kompetensi}$ Nilai konstanta (a) = $-9,717$ berarti Pelatihan, promosi jabatan dan kompetensi nilainya nol maka pengembangan karir tetap sebesar $-9,717$. Nilai koefisien variabel pelatihan (b1) = $0,364$, nilainya positif berarti tiap penambahan satu-satuan pelatihan (X1) mengakibatkan pengembangan karir naik $0,364$ satuan. Nilai koefisien variabel promosi jabatan (b2) = $0,686$ nilainya positif berarti tiap penambahan satu-satuan promosi jabatan (X2) mengakibatkan pengembangan karir naik $0,686$ satuan. Nilai koefisien variabel kompetensi (b3) = $0,636$ nilainya positif berarti tiap penambahan satu-satuan kompetensi (X3) mengakibatkan pengembangan karir naik $0,636$ satuan.

Tabel 13.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.759	4.06110

Adjusted R Square $0,759$ atau $75,9\%$ berarti pengembangan karir dijelaskan variabel bebas namun sisanya $24,1\%$ dijelaskan variabel lain tidak diteliti seperti mutasi, pendidikan dan pengalamannya.

Tabel 14.
Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3782.673	3	1260.891	76.452	.000 ^b
	Residual	1137.984	69	16.493		
	Total	4920.658	72			

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (76,452 > 2,74)$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima maka Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

Tabel 15.

Hasil Ujit

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-9.717	4.472		-2.173	.033
	Pelatihan_X1	.364	.160	.175	2.280	.026
	PromosiJabatan_X2	.686	.130	.365	5.266	.000
	Kompetensi_X3	.636	.089	.518	7.176	.000

Nilai t hitungpelatihan (X1) sebesar 2,280 berpengaruh positif dan sig. sebesar 0,026 ($0,026 < 0,05$). Hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}(2,280 > 1,994)$ Pelatihan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan (X2) sebesar 5,266 berpengaruh positif dan sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}(5,266 > 1,994)$ Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X3) sebesar 7,176 berpengaruh positif dan sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}(7,176 > 1,994)$ Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

PEMBAHASAN**Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir**

Pelatihan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Peningkatan kualitas karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka Panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang serta meningkatkan kualitas diri pada tahap yang lebih tinggi.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir

Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Promosi jabatan dilakukan tidak sebagaimana seharusnya, setiap karyawan ingin mendapatkan promosi jabatan harus membekali diri dengan mencari informasi baru untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Promosi jabatan yang dilakukan instansi/diberikan instansi pada karyawan akan mempengaruhi proses pengembangan karir karyawan, semakin baik promosi yang didapat karyawan, maka semakin baik juga pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Seorang karyawan membutuhkan kompetensi dan pengembangan karir berguna untuk membantu kelancaran fungsi pekerjaannya dalam organisasi Perusahaan. Karyawan yang kompeten dalam pekerjaannya cenderung memiliki perencanaan karir yang baik.

SIMPULAN

Bahwa 1) Pelatihan mempengaruhi pengembangan karir Pada PT Karya Sukses

Maju Bersama Medan. Program pelatihan diberikan kepada karyawannya agar karyawannya mau mengembangkan pengetahuannya sehingga karyawan mampu mengembangkan karirnya. 2) Promosi Jabatan mempengaruhi Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Karyawan yang berkemampuan kerja tinggi selalu mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sehingga pengembangan karir sangat dibutuhkan karyawan. 3) Kompetensi mempengaruhi Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Kompetensi karyawan yang tinggi berasal dari adanya kesempatan untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi menuntut karyawan untuk lebih giat dan menunjukkan kemampuan kerjanya. 4) Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan. Karyawan yang berada dalam organisasi dalam mencapai karir tinggi disebabkan adanya pemberian pelatihan yang sering kepada karyawannya, organisasi lebih terfokus pada promosi jabatan yang mendorong karyawan untuk meraih jabatan yang tinggi dalam organisasi dan untuk mencapai itu semua tergantung pada kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Toni dan Susbiyani. 2020. "Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* Vol. 10 No. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4109>.
- Cia Cai Cen. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama Internasional*.
- Dewi, Rahmawati dan. 2020. "Pelatihan Dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort And SPA." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2 No. rahutama,+12.+Putu.+Elisia+Sukma+Dewi.pdf.
- Edison, Emron; Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hendra. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier (Studi Kasus Pns Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros)." *Bongaya Journal for Research in Management* Volume1Nom. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/39/310>.
- Lubis, Yusniar; Bambang Hermanto dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marlianto, Maliah, Hendri. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang" [Andi.Mariantol1✉](mailto:Andi.Mariantol1@gmail.com), Maliah2,Edduar Hendri3Fakultas Ekonomi Dan BisnisUniversitas PGRIPalembangEm." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume3Nom. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4500/3159>.
- Muhlis, Soepeno, Rinda. 2018. "Pelatihan Dan Pemoivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi* Vol. 1, No. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>.
- Mulyadi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Rani dan Christiana. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kotawaringin Timur." *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)* Vol. 6/No. <https://jurnal.stie-sampit.ac.id/index.php/Ojs/article/view/76>.
- Rustandi, Melinda, Merdiana dan Vionela. 2019. "Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* vol 9 no 1. <http://journal2.uad.ac.id>.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Yunita. 2021. "Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap pengembangan Karir Karyawan Pada Pt.Berastagi Bintang Asia Medan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* Vol. 1No. <https://journal.utnd.ac.id/index.php/value/article/view/136/107>.