

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah unit pelaksana teknis di lingkungan kementerian perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal perhubungan laut.

Tujuannya adalah untuk meningkatkan penerimaan negara (devisa) dari ekspor nonmigas, pemerintah mendorong pengusaha untuk berinvestasi dalam mengekspor produk dengan menciptakan kemudahan berbisnis. Sehingga volume perdagangan luar negeri dapat meningkat melalui transportasi gerbang perbatasan melalui laut.

Peran Kesyahbandaran Utama Belawan terasa semakin penting dalam kegiatan perekonomian dimana transportasi laut sebagai penunjang kegiatan ekspor dan impor. Perkembangan faktor *hinterland* baik industri maupun perkebunan akan berpengaruh terhadap tuntutan peran pelabuhan Belawan yang semakin meningkat baik sarana, prasarana maupun pelayanan secara umum sehingga terjadi keseimbangan antara peningkatan hasil industri dengan kelancaran arus barang dipelabuhan.

Tugas Kesyahbandaran Utama Belawan adalah melaksanakan pemberian pelayanan lalu lintas dan angkutan laut, mengupayakan keamanan dan keselamatan pelayaran di perairan pelabuhan untuk memperlancar angkutan laut.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

4.1.2.1 Visi

Terwujudnya tingkat kualitas penyedia dan pelayanan jasa ke pelabuhanan yang handal guna memberikan kepuasan kepada pengguna jasa angkutan laut dalam rangka mendukung pertumbuhan perekonomian nasional dan regional.

4.1.2.2 Misi

Terwujudnya keselamatan dan keamanan pelayaran di pelabuhan utama Belawan sebagai upaya dukungan terhadap program kementerian perhubungan untuk menciptakan *roadmap to zero accident* yaitu upaya menurunkan tingkat kecelakaan.

4.1.3 Logo Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Adapun logo Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Logo Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Unsur-unsur dari logo tersebut mempunyai arti, sebagai berikut :

1. Burung garuda berarti perhubungan udara.
2. Jangkar berarti perhubungan laut.

3. Roda bergigi berarti perhubungan darat.
4. Bulatan bumi berarti lingkup pelayanan jasa perhubungan.
5. Warna dasar biru berarti kedamaian.
6. Warna kuning emas berarti keagungan.

Logo perhubungan ini dipakai oleh seluruh instansi perhubungan di Indonesia (mulai kementerian, dinas provinsi sampai dinas kabupaten/kota) yang diletakkan pada lengan kanan pakaian dinas harian.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Pembagian kerja, tugas, wewenang dan juga tanggung jawab setiap anggota memberikan gambaran yang jelas melalui struktur organisasi.

1. Kepala Kantor Kesyahbandaran Utama

Kepala kantor kesyahbandaran utama mempunyai tugas dan fungsi mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Bagian Tata Usaha

Bagian tata usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan di lingkungan kantor kesyahbandaran utama yang terdiri dari subbag perencanaan dan keuangan dan subbag kepegawaian umum dan humas.

3. Bidang Status Hukum dan Sertifikasi Kapal

Bidang status hukum dan sertifikasi kapal mempunyai tugas melaksanakan pemeriksaan, pengujian, dan sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan manajemen keselamatan kapal, serta penetapan

status hukum kapal. Terdiri dari seksi status hukum kapal, seksi sertifikasi keselamatan kapal dan seksi sertifikasi pencegahan pencemaran dan manajemen keselamatan kapal.

4. Bidang Keselamatan Berlayar

Bidang keselamatan berlayar mempunyai tugas melaksanakan pengawasan tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan surat persetujuan berlayar. Terdiri dari seksi kepelautan, seksi tertib bandar dan seksi tertib berlayar.

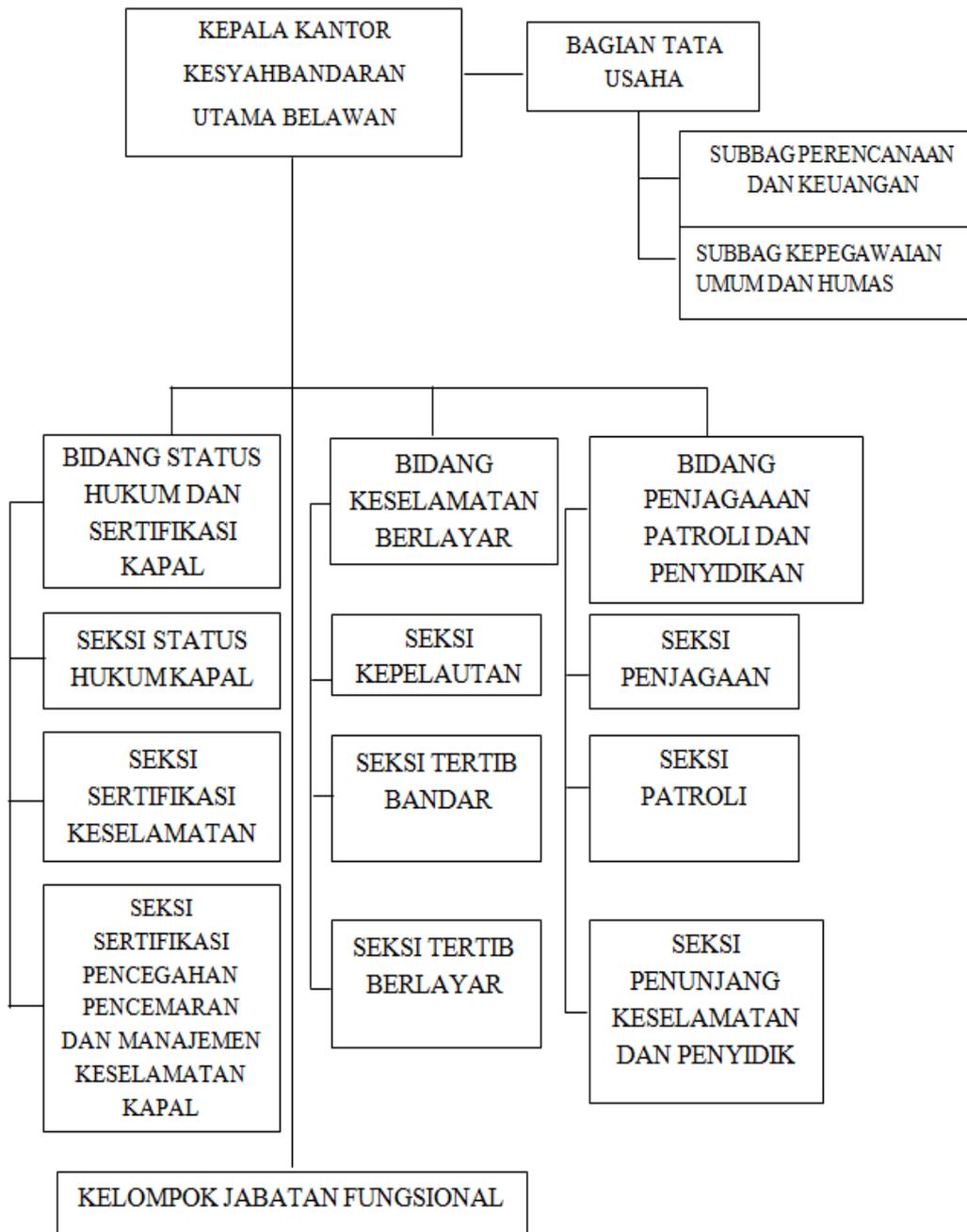
5. Bidang Penjagaan, Patroli dan Penyidikan

Bidang penjagaan, patroli dan penyidikan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, pengisian bahan bakar, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), ketertiban *embarkasi* dan *debarkasi* penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, kegiatan alih muat di perairan pelabuhan, *salvage* dan pekerjaan bawah air, pelaksanaan bantuan pencarian dan penyelamatan (*search and Rescue/SAR*), pengendalian dan koordinasi penanggulangan pencemaran dan pemadaman kebakaran di pelabuhan, pengawasan pelaksanaan perlindungan di lingkungan maritim, pemeriksaan dan verifikasi sistem keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan (*Internasional ship and port facility security code/ISPS-code*), pemeriksaan pendahuluan pada kecelakaan kapal, penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakkan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran. Terdiri dari seksi penjagaan, seksi patroli dan seksi

penunjang keselamatan dan penyidik.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.



Sumber: Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi
Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan**

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Analisis tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item (Sugiyono 2018). Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid.

**Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1)**

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.	0,630	0,361	Valid
Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja.	0,517	0,361	Valid
Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.	0,582	0,361	Valid
Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan.	0,719	0,361	Valid
Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan.	0,689	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel variabel pelatihan kerja (X_1) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner rhitung >

rtabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan pulang dari kantor sesuai jam kerja.	0,706	0,361	Valid
Saya selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan.	0,833	0,361	Valid
Saya selalu menggunakan pakaian seragam lengkap yang telah ditetapkan.	0,733	0,361	Valid
Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya.	0,651	0,361	Valid
Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.	0,544	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel variabel disiplin kerja (X₂) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
-------------------------	---------------------	--------------------	-------------------

Pelatihan yang saya dapatkan mampu membuat saya bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi.	0,632	0,361	Valid
Kantor memberikan pelatihan untuk pengembangan karir saya sesuai dengan SOP promosi jabatan di kantor.	0,736	0,361	Valid
Setiap pegawai mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan.	0,801	0,361	Valid
Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi	0,804	0,361	Valid
Mutasi pegawai diperlukan untuk mengembangkan karir saya.	0,641	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel variabel pengembangan karir (Y) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2015).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>CronbachAlpha</i>	Keterangan
----------	----------------------	------------

Pelatihan Kerja	0,621	Reliabel
Disiplin Kerja	0,746	Reliabel
Pengembangan Karir	0,767	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen data pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Sehingga untuk pengujian selanjutnya konsep variabel tersebut layak digunakan.

4.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

4.3.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	77	74,7%
2.	Perempuan	26	25,2%
Total		103	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5. menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan respondennya adalah laki-laki berjumlah 77 orang dari 103 orang. Sedangkan, perempuan sebanyak 26 orang dari 103 orang. Hal ini artinya, mayoritas pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.3.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 20 tahun	5	4,8%
2.	20-29 tahun	43	41,7%
3.	30-39 tahun	38	36,8%
4.	40-49 tahun	17	16,5%
Total		103	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia hasil tertinggi menunjukkan proporsi pada rentang usia 20-29 tahun sebanyak 43 orang dengan presentase 41,7%, usia 30-39 tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 36,8%, usia 40-49 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 16,5%, dan hasil terendah menunjukkan proporsi pada rentang usia < 20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 4,8%.

4.3.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA/Sederajat	14	8,7%
2.	Diploma (D1-D IV)	12	11,6%
3.	Sarjana (S1)	51	49,5%
4.	Pasca Sarjana (S2-S3)	26	25,2%
Total		103	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan hasil tertinggi menunjukkan pada pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 51 orang dengan presentase 49,5%, pendidikan Pasca Sarjana (S2-S3) sebanyak 26 orang dengan presentase 25,2%, pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 14 orang dengan presentase 13,5%, dan hasil terendah menunjukkan pendidikan Diploma (D1-D IV) sebanyak 12 orang dengan presentase 11,6%.

4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu pengembangan karir. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X_1), 5 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2) dan 5 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (Y). Kuesioner diberikan kepada 103 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert*. Berikut adalah tabel skala *Likert*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

4.3.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Kategori Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.	42	47	14	0	0
2	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja.	26	60	14	3	0
3	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.	41	43	18	1	0
4	Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan.	42	51	8	2	0
5	Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan.	30	66	5	2	0

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan, diketahui bahwa 42 orang menyatakan sangat setuju, 47 orang menyatakan setuju, dan 14 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja, diketahui bahwa 26

orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju, 14 orang menyatakan ragu-ragu, dan 3 orang menyatakan tidak setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas, diketahui bahwa 41 orang menyatakan sangat setuju, 43 orang menyatakan setuju, 18 orang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan, diketahui bahwa 42 orang menyatakan sangat setuju, 51 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang menyatakan tidak setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu tentang Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan, diketahui bahwa 30 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang menyatakan tidak setuju.

4.3.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X₂)

	Kategori Jawaban Responden

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan pulang dari kantor sesuai jam kerja.	36	49	18	0	0
2	Saya selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan.	56	46	1	0	0
3	Saya selalu menggunakan pakaian seragam lengkap yang telah ditetapkan.	48	55	0	0	0
4	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya.	44	57	2	0	0
5	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.	30	67	6	0	0

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan pulang dari kantor sesuai jam kerja, diketahui bahwa 36 orang menyatakan sangat setuju, 49 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang saya selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan, diketahui bahwa 56 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju, dan 1 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang saya selalu menggunakan pakaian seragam lengkap yang telah ditetapkan, dan

diketahui bahwa 48 orang menyatakan sangat setuju, dan 55 orang menyatakan setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya, diketahui bahwa 44 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju, dan 2 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu tentang saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, diketahui bahwa 30 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan ragu-ragu.

4.3.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Variabel Pengembangan Karir (Y)

No	Pernyataan	Kategori Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pelatihan yang saya dapatkan mampu membuat saya bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi.	28	67	8	0	0

2	Kantor memberikan pelatihan untuk pengembangan karir saya sesuai dengan SOP promosi jabatan di kantor.	33	64	6	0	0
3	Setiap pegawai mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan.	55	46	2	0	0
4	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi.	30	63	10	0	0
5	Mutasi pegawai diperlukan untuk mengembangkan karir saya.	27	66	10	1	0

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu tentang Pelatihan yang saya dapatkan mampu membuat saya bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi, diketahui bahwa 28 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju, dan 8 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu tentang kantor memberikan pelatihan untuk pengembangan karir saya sesuai dengan SOP promosi jabatan di kantor, diketahui bahwa 33 orang menyatakan sangat setuju, 64 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu tentang setiap pegawai mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan, diketahui bahwa 55 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu tentang masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi,

diketahui bahwa 30 orang menyatakan sangat setuju, 63 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan ragu-ragu.

Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu tentang mutasi pegawai diperlukan untuk mengembangkan karir saya, diketahui bahwa 27 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju, 10 orang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

4.3.5 Teknik Analisis Data

4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini dengan program SPSS 25,00 yaitu, meliputi :

4.3.4.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Adapun hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000

	1.16579956	1.38940640
Most Extreme Differences	.085	.084
	.058	.084
	-.085	-.050
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

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

Sumber : Data diolah (2023)

Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Kolmogrov-smirnov Z* dan *Asymp. Sig* > 0,05 (Ghozali 2018). Berdasarkan tabel 4.12 nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,65 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Berikut hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.365	1.485		2.266	.026		
	Pelatihan Kerja	.423	.060	.489	7.063	.000	.836	1.197
	Disiplin Kerja	.415	.066	.435	6.291	.000	.836	1.197

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

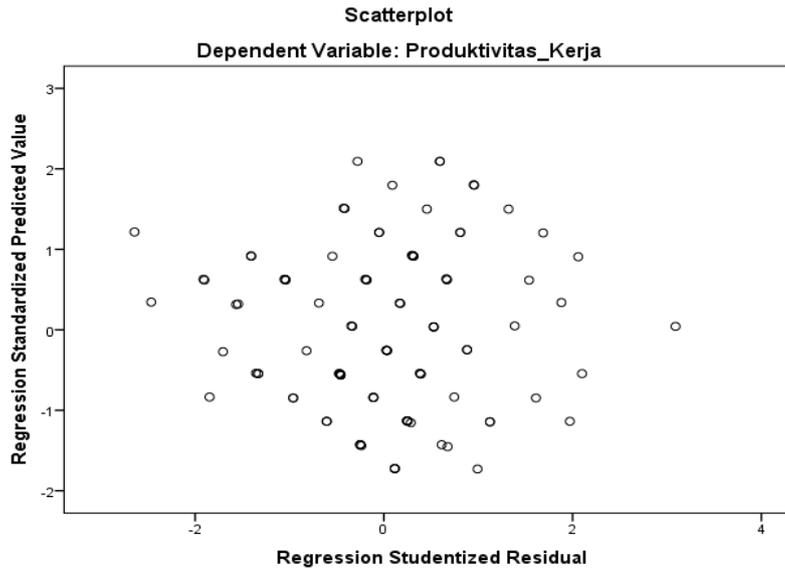
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.3.4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*. Dasar analisis heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang), melebar kemudian menyempit) maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar "*Scatterplot*" pada output data seperti gambar dibawah ini.



Gambar 4.3
Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* pada data gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

4.3.4.2 Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut model regresi berganda pada penelitian ini.

Tabel 4.14

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.485		2.266	.026
	Pelatihan Kerja	.423	.060	.489	7.063	.000
	Disiplin Kerja	.415	.066	.435	6.291	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi Y

$$= a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 3,365 + 0,423X_1 + 0,415X_2 + e$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,365 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X_1), dan variabel disiplin kerja (X_2) adalah nol (0), maka nilai variabel pengembangan karir (Y) sebesar 3,365.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X_1) ditingkatkan 100%, maka nilai variabel pengembangan karir (Y) akan bertambah sebesar 42,3%.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2) ditingkatkan 100%, maka nilai variabel pengembangan karir (Y) akan bertambah sebesar 41,5%.

4.3.4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.4.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independen*

secara parsial terhadap variabel *dependen* dengan menggunakan tingkat signifikansi atau derajat kesalahan (α) sebesar 0,05.

Pengujian ini menggunakan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.485		2.266	.026
	Pelatihan Kerja	.423	.060	.489	7.063	.000
	Disiplin Kerja	.415	.066	.435	6.291	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap pengembangan karir (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig.> 0,05.
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig.< 0,05.

Dari tabel 4.15 diperoleh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,063.

Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{\text{tabel}} (5\%; 103-3 = 100)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,983. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (7,063) > t_{\text{tabel}} (1,983)$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir, artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap pengembangan karir (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
- 2) Terima hipotesis jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 4.15 diperoleh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,291. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{\text{tabel}} (5\%; 103-3 = 100)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,983. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (6,291) > t_{\text{tabel}} (1,983)$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir.

4.3.4.1.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel

independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Pengujian signifikansi secara simultan dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.150	2	104.075	75.075	.000 ^b
	Residual	138.627	100	1.386		
	Total	346.777	102			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah (2023)

Adapun langkah-langkah pengujian pelatihan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2), terhadap pengembangan karir (Y) secara serempak (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, variabel pengujian pelatihan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

$H_3 : \beta_1, \beta_2 > 0$, variabel pengujian pelatihan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

2) Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), dfn (k), (3) dan dfd ($n - k - 1$), ($100 - 2 - 1 = 100$). Nilai F_{Tabel} sebesar $F(0,05 ; 100) = 2,70$.

3) Statistik Uji

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25,0 for windows*, pada Tabel ANOVA diketahui F_{hitung} sebesar 75,075 dan signifikansi sebesar 0,000.

4) Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{Tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, diketahui $F_{hitung} (75,075) > F_{Tabel} (2,70)$ dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

4.3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.592	1.177

a. Predictors: (Constant Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,600. Hal ini berarti 60% variasi variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel pelatihan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya ($100\% - 60\% = 40\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat diperoleh:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,063 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, jika di bandingkan nilai t-hitung ($7,063 > t_{tabel} (1,983)$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja maka nantinya akan meningkatkan pengembangan karir Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum (2022); Entayani Upasuji & Satrya (2020) yang menyimpulkan bahwa penerapan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap pengembangan karir Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dimana diperoleh nilai t-hitung

sebesar 6,291 dan nilai signifikansi sebesar 0,00, jika di bandingkan nilai t_{hitung} (6,291) > t_{tabel} (1,983) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima.

Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka nantinya akan meningkatkan pengembangan karir Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edward Efendi Silalahi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

3. Pengaruh pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 75,075, jika dibandingkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F-hitung 75,075 lebih besar dari F-tabel 2,70. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja, dan disiplin kerja maka nantinya akan meningkatkan pengembangan karir pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmadi (2018) yang menyatakan pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT. Gardautama.