

SKRIPSI

**PENGARUH JENIS KELAMIN, *LOCUS OF CONTROL* DAN TALENT
MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER DI PENGADILAN
NEGERI SAWAHLUNTO**

(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Sawahlunto)



*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

OLEH :

LATIVA AINIL MARDIAH

17120043

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS
PADANG
2024**



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH JENIS KELAMIN, LOCUS OF CONTROL DAN
TALENT MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIER DI PENGADILAN NEGERI SAWAHLUNTO
Nama Mahasiswa : LATIVA AINIL MARDIAH
Nomor buku pokok : 17120043

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang Ujian Komprehensif Pada
Program studi strata satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas dharma Andalas
dan telah dinyatakan lulus pada tanggal (16 Februari 2024)

Disetujui,

Pembimbing skripsi

Mellyna Eka Yan Fitri, S.Si, MM
NIDN : 1001018404



Sari Octavera, ST, MM
NIDN : 1030108002

Mengetahui,

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharma Andalas



Luev Charoen, SE, M.Si, PhD
0030066901

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH JENIS KELAMIN LOCUS OF CONTROL DAN TALENT MANAGEMENT
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER DI PENGADILAN NEGERI SAWAHLUNTO

Oleh :

LATIVA AINIL MARDIAH

No BP 17120043

Disetujui dan Disahkan

Mellyna Eka Yan Fitri, S.Si, MM
NIDN : 1001018404

Pembimbing/
Penguji

(.....)

Prima Yulianti, SE, MM
NIDN : 1014078603

Penguji

(.....)

Puti Embun Sari, SE, MM
NIDN : 1001048502

Penguji

(.....)

Mengetahui,

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharma Andalas



Lacy Chairuel, SE, M.Si, PhD
0030066901

KA.Prodi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharma Andalas



Sari Octavera, ST, MM
1030108002



PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lativa Ainil Mardiah
No.BP : 17120043
Jurusan : SI Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Jenis Kelamin, Locus Of Control Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Di Pengadilan Negeri Sawahlunto" benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Jika terdapat pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini itupun telah saya kutuip dan saya rujuk serta dinyatakan dengan benar berdasarkan kode etik ilmiah dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait skripsi ini.

Padang, 16 Februari 2024

Lativa Ainil Mardiah

BP: 17120043



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik Universitas Dharma Andalas, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lativa Ainil Mardiah
No.BP : 17120043
Jurusan : SI Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Jenis Kelamin, Locus Of Control Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Di Pengadilan Negeri Sawahlunto**

Berdasarkan perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Dharma Andalas berhak menyimpan, merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau sebagai pencipta atau Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Padang, 16 Februari 2024

Yang Menyatakan

Lativa Ainil Mardiah

BP : 17120043

RINGKASAN

Perkembangan karier pada saat ini sangatlah penting bagi suatu instansi maupun sdm dikarenakan peningkatan pengembangan karier seseorang di suatu instansi akan menguntungkan suatu perusahaan. Hal ini akan menjadikan instansi lebih bagus dipandangan perusahaan lain (persepsi) dan akan lebih banyak lagi instansi luar untuk ikut serta dalam perkembangan perusahaan (investor) atau dapat dikatakan akan meningkatkan produktivitas kerja instansi, sedangkan bagi sdm perkembangan karier akan menjadikannya naik jabatan dengan meningkatnya tanggung jawab kerja yang dimiliki dengan begitu dapat dikatakan instansi dan sdm saling menguntungkan satu sama lainnya dalam hal pengembangan karier yang diterapkan perusahaan sesuai dengan kriteria maupun aturan yang berlaku. peneliti lakukan di Pengadilan Negeri Sawahlunto, terdapat permasalahan dalam pengembangan karir pegawai, dimana pegawai merasa pihak organisasi kurang memperhatikan perkembangan karir yang pegawai inginkan, pengelolaan dan pengembangan karir tentu saja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kreativitas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh jenis kelamin, locus of control dan talent management di pengadilan negeri sawahlunto (studi kasus karyawan pengadilan negeri sawahlunto).

Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya. Sejalan dengan perubahan ciri dan sifat yang dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain. Pengembangan karir juga dipengaruhi oleh *locus of control*. *Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi darimana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup. menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Manajemen talenta juga sangat berpengaruh bagi pengembangan karir karyawan karena dari adanya karyawan yang bertalenta di suatu instansi maka karyawan dapat di pastikan pengembangan karirnya akan meningkat di instansi tersebut atau mendapatkan hadiah yang di janjikan. Apabila terdapat karyawan yang memiliki talenta yang sangat baik, seharusnya karyawan tersebut dapat di sejahterakan oleh instansi karena dapat menguntungkan suatu instansi dan juga

karyawan tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Jenis Kelamin, *Locus Of Control* dan Talent Management terhadap Pengembangan Karier Di Pengadilan Negeri Sawahlunto. Cara memperoleh data menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada responden serta didapatkan dengan referensi buku, jurnal, skripsi, artikel dan lainnya. Populasi penelitian merupakan Pegawai Pengadilan Negeri Sawahlunto sebanyak 35 Orang. Sedangkan sampel digunakan Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan kuisisioner. Alat ukur pertanyaan dalam kuisisioner (angket) yang digunakan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat ketetapan maupun tingkat kepercayaan yang tinggi (konsistensi). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Uji Asumsi Klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis penelitian digunakan uji t dan uji F. Alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan koefisien determinasi (Adjusted R Square).

Setelah data penelitian sudah terkumpul, data tersebut diolah menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized	
	Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	15.260	7.219
Jenis_Kelamin	1.573	.694
Locus_Of_Control	.466	.224
Talent_Management	.247	.119

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

$$Y = 15.260 + 1.573X_1 + 0.466X_2 + 0.247 + e$$

Pengujian hipotesis penelitian, antara lain :

1. Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah Pengaruh Jenis Kelamin (X1) *Locus Of Control* (X2) Dan Talent Management (X3) Terhadap Pengembangan Karier (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel independen	Variabel dependen	T hitung	T tabel	sig	Alpa	hipotesis
X1	Y	2.268	2,042	.030	0,05	H1 Diterima
X2		2.081		.046		
X3		2.073		.047		

Sumber : data yang diolah 2024

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Pengaruh Jenis Kelamin (X1) *Locus Of Control* (X2) Dan Talent Management (X3) Terhadap Pengembangan Karier (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel independen	Variabel dependen	T hitung	T tabel	sig	Alpa	hipotesis
X1	Y	2.268	47.771	2.911	0,05	H1 Diterima
X2		2.081				
X3		2.073				

Sumber : data yang diolah 2024

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan hipotesis pertama secara parsial variabel jenis kelamin berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir sangat mempengaruhi proses pengembangan karir seseorang, dikarenakan adanya pengaturan dan pembagian kerja dalam suatu organisasi antara pria dan wanita sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan maka untuk pencapaian suatu tujuan instansi dan diri sendiri akan jauh lebih mudah terutama meningkatkan perkembangan karir karyawan.
2. Berdasarkan hipotesis kedua secara parsial variabel *Locus Of Control* berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan sebagian besar instansi saat

ini membutuhkan seseorang yang memiliki inisiatif, pekerja keras, berjiwa kepemimpinan, bertanggung jawab, dll

3. Berdasarkan hipotesis ketiga secara parsial variabel *Talent Management* berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan karyawan dituntut agar memiliki potensi, kualitas karakter, inisiatif, jiwa pembelajaran, kerjasama, keterampilan dan pengalaman karir.
4. Secara serempak variabel jenis kelamin, *Locus Of Control*, dan *Talent Management* berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pengujian terhadap hipotesis ketiga ini dapat diterima dikarenakan adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

SUMMARY

The current development of a career is critical for both an agency and hr because the increased career development of a person in an agency will benefit a company. This would make it better at the company's point (perception) and more outside agencies to participate in the development of the company (investors) or, it might say, increase the productivity of the office's work. As a result of economic growth, the government would be able to increase the number of jobs, he said. Researchers at the sawahlunto state court, there is a problem in employees' career development, in which employees feel the organization is underestimating the career development that workers want, management and career development are of course crucial to improving an employee's effectiveness and creativity. So based on the description above researchers are interested in research aimed at analyzing gender effects, locus of control and talent management at the sawahlunto district court.

Gender is the visible difference between a male and a female by its value. As changes in characteristics and traits can occur from time to time and from place to place. The career development is also affected by the locus of control. Locus of control is a personality trait that explains the perceptions of the individual defining the cause of events in life. Saying locus of control is the property of one's personality in interpreting success and failure as either internal or external factors. Locus of control is defined as one's belief in how and where events are perceived to be pleasant or unpleasant. Talent management also makes a huge difference in the development of an employee's career. because of the fact that a talented employee in an office can ensure that he or she will increase in career development in that institution or earn the promised prize. If there is an employee with excellent talent, it should be made payable by the government, since it can benefit both the government and the government.

The kind of research used was quantitative research. The object in this study is gender influence, locus of control and talent management on career development at the sawahlunto county court. How to obtain data using the questionnaires assigned to respondents

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	15.260	7.219
Jenis_Kelamin	1.573	.694
Locus_Of_Control	.466	.224
Talent_Management	.247	.119

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Based on the above can be known the regression equations that form are:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

From the equation it could explain that:

$$Y = 15.260 + 1.573X1 + 0.466X2 + 0.247 + e$$

Research hypothesis testing, among other things:

1. Test t to see if gender effects (x1) locus of control (x2) and talent management (x3) of career development (y) are viewed the following:

Variabel independen	Variabel dependen	T hitung	T tabel	sig	Alpa	hipotesis
X1	Y	2.268	2,042	.030	0,05	H1 Di terima
X2		2.081		.046		
X3		2.073		.047		

Sumber : data yang diolah 2024

2. Test f is conducted to see if gender effects (x1) locus of control (x2) and talent management (x3) of career development (y) are viewed the following:

Variabel independen	Variabel dependen	T hitung	T tabel	sig	Alpa	hipotesis
X1	Y	47.771	2.911	.000	0,05	H1 Di terima
X2						
X3						

Sumber : data yang diolah 2024

The conclusion of this study suggests that:

1. Based on the partial and significant difference between gender variables in the development of a career, as the arrangement and division of employment in an organization between men and women according to each employee's ability and expertise would be much easier especially to improve the development of an employee's career.
2. Based on the partial second hypothesis of the locus of control variable affects and significant career flight because most of the current institutions require someone with initiative, hard work, leadership leadership, accountability, etc
3. Based on a partial hypothesis of talent management variables, it is significant to the development of careers as employees are required to have potential, character quality, initiation, soul learning, cooperation, skill and career experience.
4. Gender variables, locus of control in unison, and talent management are influential and significant to career development. The testing of this third hypothesis is acceptable because of the influence of independent and dependent variables together.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Jenis Kelamin, Locus Of Control Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Di Pengadilan Negeri Sawahlunto”***, (Studi kasus di pengadilan negeri Kota sawahlunto)” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Dr. Lucy Chairael, Ph.D**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis,
2. **Sari Octavera, ST, MM** selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen FEB Universitas Dharma Andalas,
3. **Mellyana Eka Yan Fitri, S.Si, M.M** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya skripsi ini,
4. **IR.IDWAR,M.Kom** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan yang tak terbatas waktu dari awal hingga akhir studi,
5. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta bekal hidup di kehidupan mendatang, dan terkhususnya **PRIMA YULIANTI, SE. MM** selaku dosen penguji yang bersedia memberikan berbagai saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini,
6. Teristimewa kepada kedua orang tua yaitu ayahanda **Sarman,SH** dan Ibunda **Mursyida,A.Md.Kep (almh)** yang telah menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah mengasuh, membesarkan, mendidik serta memberikan dorongan tanpa batas kepada penulis baik secara moril maupun materil, dan untuk adikku **Kenny Ihsainil Huda,S.K.M** dan Ibu Sambung **Rifda riani,S.E** dan **Dori oktafianto, Ika Asti, Apil Trio Pitra,SH** yang selalu memberikan dorongan dan perhatian lebih kepada penulis,
7. Kepada teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi serta saran dalam penyelesaian skripsi penulis yaitu **Gusnita Tnjung,S.E** Semoga segala bantuan dan

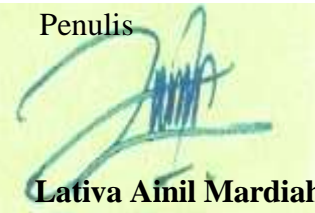
kebaikan teman-teman mendapatkan pahala di sisi Allah SWT,

8. Pihak terkait lainnya yang telah membantu dalam kelengkapan data skripsi dan untuk **Chaya Ayu Nadya Purnama**. Semoga segala bantuan dan kebaikan saudara/i mendapatkan pahala di sisi Allah SWT,
9. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Padang, 29 Maret 2021

Penulis



Lativa Ainil Mardiah

BP. 17120043

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
RINGKASAN.....	iv
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Masalah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teoritis.....	9
2.1.1 Pengembangan Karier.....	9
2.1.2 Jenis Kelamin	12
2.1.2 Locus Of Control.....	13
2.1.3 Talent Management.....	17
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	23

2.3 Kerangka Pikir	25
2.4 Pengembangan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.4 Defenisi Oprasional.....	31
3.5 Teknik analisis data.....	33
3.5.1 analisis deskriptif.....	33
3.5.2 uji validitas dan realibilitas.....	34
3.5.3 Uji asumsi klasik.....	35
3.5.4 analisis regresi linier berganda.....	36
3.5.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
3.6 hasil uji validitas dan realibilitas.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 gambaran umum perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah.....	47
4.1.2 Visi dan Misi perusahaan.....	48
4.1.3 Struktur Perusahaan.....	49
4.2 deskripsi analisis penelitian.....	49
4.2.1 demografi atau profile perusahaan.....	49
4.3 analisis data.....	52
4.3.1 uji asumsi klasik.....	58
4.3.2 analisis regresi liner berganda.....	62
4.3.3 uji hipotesis.....	63

4.3.4 koefesien determinasi.....	64
4.4 pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73
BIODATA PENULIS	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. 1 Data jumlah tenaga kerja pengadilan negeri kota sawahlunto, Kecamatan Barangin	4
2. 1 Penelitian	24
3. 1 Skala	31
3. 2 Definisi Operasional Variabel	33
3. 3 Hasil Uji	47
4. 1 Hasil Deskriptif Berdasarkan	51
4. 2 Hasil Deskriptif Berdasarkan Jenis	52
4. 3 Hasil Deskriptif Berdasarkan	52
4. 4 Hasil Deskriptif Berdasarkan Masa Dinas.....	53
4. 5 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Jenis	53
4. 6 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Locus Of	54
4. 7 Control.....	54
4. 8 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Management Talent	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2. 3	Kerangka Pemikiran	26
4.1	Struktur Perusahaan.....	50
4.2	Uji Normalitas.....	57
4.3	Uji Heterokedastisitas.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Data Kuesioner	74
2. Tabulasi Data	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan karier pada saat ini sangatlah penting bagi suatu instansi maupun sdm dikarenakan peningkatan pengembangan karier seseorang di suatu instansi akan menguntungkan suatu perusahaan. Hal ini akan menjadikan instansi lebih bagus dipandangan perusahaan lain (persepsi) dan akan lebih banyak lagi instansi luar untuk ikut serta dalam perkembangan perusahaan (investor) atau dapat dikatakan akan meningkatkan produktivitas kerja instansi, sedangkan bagi sdm perkembangan karier akan menjadikannya naik jabatan dengan meningkatnya tanggung jawab kerja yang dimiliki dengan begitu dapat dikatakan instansi dan sdm saling menguntungkan satu sama lainnya dalam hal pengembangan karier yang diterapkan perusahaan sesuai dengan kriteria maupun aturan yang berlaku.

Pengembangan karier yang terdapat pada masing-masing instansi memiliki keterkaitan pada jenis kelamin, *Locus of control*, dan *talent manajemen*. Hal ini saling berkaitan satu sama lainnya dikarenakan pada perkembangan karier seseorang tentu akan melihat lebih banyak pada jenis kelamin laki-laki ataukah perempuan. Jika di suatu instansi membutuhkan seseorang pada jabatan yang memiliki salah satu kriteria seperti lebih aktif dan sanggup ditugaskan keluar kota diwaktu yang mendesak, maka akan lebih baik dipilih langsung sesuai kriteria yang ada melalui beberapa tahapan penilaian maupun *locus of control* yaitu pengalaman yang ada ataupun tanggungjawab tugas yang diberikan maupun tindakan apa yang diberikan karyawan jika ada masalah yang aru diselesaikan sehingga akan terlihat jenis kelamin, *locus of control* mana yang lebih condong dalam jabatan yang dibutuhkan dan siapa yang dimiliki oleh diri seseorang. Tidak hanya itu saja, *talent manajemen* dalam seleksi pengembangan karier karyawan juga penting dikarenakan dalam seleksi perkembangan karier ini sangat dibutuhkan talenta apa saja yang dimiliki oleh calon-calon yang akan di naikan jabatannya sesuai yang dibutuhkan. Apakah berkaitan erat talenta tersebut dengan jabatan yang dibutuhkan atau tidak. Jikalau sesuai dan ada beberapa calon yang lulus seleksi ini, maka instansi tersebut perlu melakukan cara lain agar dapat terpilih kandidat mana yang terbaik dalam peningkatan jabatan (perkembangan karir).

Karier merupakan suatu pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan

pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Rivai, 2011). Jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidup dapat menentukan karirnya selama di instansi yang pernah mereka geluti (Wahyuni et al., 2014). Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Candra & Ardana, 2016).

Pengembangan karir adalah suatu proses dalam hidup seseorang yang nantinya akan mampu membuat orang tersebut lebih matang, lebih mampu memanfaatkan potensi dirinya sehingga mencapai karir yang sesuai dengan dirinya (Dessler, 2009). Setiap orang tentu menginginkan perkembangan atau suatu peningkatan dalam karir mereka. Walaupun beberapa orang menganggap perkembangan karir seseorang banyak dipengaruhi oleh keberuntungan, namun dalam pengembangan karir tetap dibutuhkan perencanaan yang tepat serta pemanfaatan peluang yang baik sehingga karir dapat berkembang sesuai dengan keinginan. Ini menyoroti bahwa pada periode yang berbeda selama kehidupan seseorang, prioritas yang berbeda datang ke permukaan, yang mungkin memerlukan pilihan pengembangan karir yang berbeda, seperti kemampuan untuk mengambil jeda karir, mengurangi jam kerja atau untuk meningkatkan tanggung jawab, tergantung pada keadaan pribadi individu dan Peluang dalam organisasi (Crowley-Henry, 2012).

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu instansi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan instansi atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. (Halim Malik, 2011).

Pengadilan Negeri Sawahlunto berdiri sejak Tahun 1912 oleh Pemerintah Kolonial Belanda yang termasuk Pengadilan Negeri tertua kedua di Sumatera Barat setelah Padang. Diawal berdiri Pengadilan Sawahlunto dikenal dengan sebutan *Landraad* Sawahlunto. Sejak tahun 1935 Pengadilan Negeri Sawahlunto dikenal dengan sebutan *Afdeling* (Ibu Kota) Sawahlunto. Kemudian dari tahun 1945 s/d tahun 1968 berganti nama menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto. Dari tahun 1968 s/d tahun 1978 sebutannya berubah menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto dan Pengadilan Negeri Muaro. Dan akhirnya dari tahun 1978 sampai sekarang berubah sebutannya menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto. Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto semenjak berdirinya sampai sekarang adalah sebagai berikut:

- 1) Dari tahun 1912 s/d tahun 1964 daerah hukumnya meliputi 5 (lima) Daerah Tingkat II yaitu: Kotamadya Sawahlunto, Kabupaten Sawahlunto Sijunjung, Kotamadya Solok, Kabupaten Solok dan Kabupaten Tanah Datar.
- 2) Dari tahun 1964 s/d tahun 1968 (semenjak Pengadilan Negeri Solok berdiri) maka Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto terdiri dari 3 (tiga) Daerah Tingkat II yaitu: Kotamadya Sawahlunto, Kabupaten Sawahlunto Sijunjung dan Kabupaten Tanah Datar.
- 3) Dari tahun 1968 s/d 1983 (dengan berdirinya Pengadilan Negeri Batusangkar) maka daerah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto meliputi 2 (dua) Daerah tingkat II yaitu: Kotamadya Sawahlunto dan Kabupaten Sawahlunto Sijunjung. Seiring berjalannya waktu dengan dibentuknya Pengadilan Negeri Batusangkar, Pengadilan Negeri Solok dan Pengadilan Negeri Padang Panjang maka wilayah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto yang dulunya kelas IA berubah/berkurang.
- 4) Dari tahun 1983 s/d 2020 (dengan berdirinya Pengadilan Muaro) maka Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto meliputi 2 (dua) Daerah tingkat II yaitu: Kota Sawahlunto, dimana sebagian Daerah Kabupaten Sijunjung yang terdiri dari 4 (empat) Kecamatan yaitu: Kecamatan Kupitan, Kecamatan IV Nagari, Kecamatan Koto VII dan Kecamatan Sumpur Kudus. Dengan berdirinya Pengadilan Negeri Muaro, maka wilayah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto yang dulunya Kelas IA, berubah menjadi Pengadilan

Negeri Kelas II A.

- 5) Dari 18 Januari 2021 sampai sekarang, Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto hanya meliputi 4 kecamatan di Kota Sawahlunto yaitu: Kecamatan Barangin, Kecamatan Lembah Segar, Kecamatan Silungkang dan Kecamatan Talawi. Berikut ini tabel data tenaga kerja pada Pengadilan Negeri Sawahlunto.

Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Kerja Pengadilan Negeri Sawahlunto

Nomor	Tenaga Kerja	PNS	Honorer
1	Ketua Hakim	1 Orang	1 Orang
2	Hakim	4 Orang	1 Orang
3	Panitera	1 Orang	-
4	Panimud Perdata	1 Orang	-
5	Panimud Hukum	1 Orang	-
6	Panimud Pidana	1 Orang	-
7	Panitera Pengganti	2 Orang	-
8	Juru Sita	1 Orang	1 Orang
9	Juru Sita Pengganti	1 Orang	-
10	Sekretaris	1 Orang	-
11	Kasubbag Kepegawaian, Organisasi Dan Tata Laksana/ Bendahara Pengeluaran	1 Orang	1 Orang
12	Kasubbag Umum Dan Keuangan	1 Orang	1 Orang
13	Kasubbag Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan	1 Orang	1 Orang
14	Pranata Komputer Ahli Pertama	1 Orang	1 Orang
15	Arsiparis Pelaksana	1 Orang	1 Orang
Nomor	Tenaga Kerja	PNS	Honorer
16	Satpam	-	4 Orang
17	Tenaga Sopir	-	2 Orang
18	Pramubhakti	-	3 Orang

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwan terdapat 18 bagian tenaga kerja

Pengadilan Negeri Sawahlunto dengan jumlah pegawai PNS sebanyak 19 orang dan jumlah pegawai honorer sebanyak 17 orang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Pengadilan Negeri Sawahlunto, terdapat permasalahan dalam pengembangan karir pegawai, dimana pegawai merasa pihak organisasi kurang memperhatikan perkembangan karir yang pegawai inginkan, pengelolaan dan pengembangan karir tentu saja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kreativitas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir dari seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu instansi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik.

Faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan Pengadilan Negeri Sawahlunto yaitu jenis kelamin. Karyawan Pengadilan Negeri Sawahlunto lebih didominasi oleh laki-laki. Sehingga terdapat perbedaan jumlah yang sangat jauh antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Adanya perbedaan sikap dan sifat antara laki-laki dan perempuan tentunya akan memengaruhi proses pengembangan karir (Riri, 2018).

Pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin (*gender*). Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Sejalan dengan perubahan ciri dan sifat yang dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain. Perkembangan selanjutnya menciptakan mitos-mitos hubungan antara laki-laki dan perempuan, yang pada akhirnya cenderung menempatkan perempuan pada posisi terbelakang (Tjokrowinoto dalam Mahlia Muis, 2013).

Gender sering dianggap berpengaruh dalam menentukan jenis pekerjaan atau karir seseorang. Mayoritas orang menginginkan jenis pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh jenis kelamin tertentu juga. Umumnya seorang wanita cenderung memilih pekerjaan yang mudah dan tanpa banyak rintangan, sedangkan seorang pria berdasarkan karakternya yang kuat, berwibawa, dan rasional cenderung memilih pekerjaan yang terkait dengan lapangan, memimpin tim, dan pekerjaan yang menantang, dan seringkali laki-laki memiliki jabatan dan penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan wanita (Sari et al., 2019).

Pengembangan karir juga dipengaruhi oleh *locus of control*. *Locus of control* adalah

sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi darimana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Malik et al., 2015). (Dewi, 2014) menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (Elena et al., 2015). *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut (Widyaningrat, 2014) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. (Robbins & Judge, 2008), membagi *locus of control* menjadi dua, yaitu: *locus of control* internal dan eksternal. (Modise & Patient, 2017) mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *locus of control* internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

Locus of control ini memiliki peranan bagi seseorang untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan pada masa datang. Seseorang dengan *locus of control* internal akan lebih berusaha keras dan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan, sementara seseorang dengan *locus of control* eksternal tidak memiliki harapan dan kurang usaha untuk memperbaiki kegagalan yang dialami karena merasa tidak mampu (Rahman, 2017).

Pengembangan karir juga dapat tercapai dengan *manajemen talent* yang diadakan oleh organisasi. Manajemen talenta merupakan hal yang penting dan diperhatikan sungguh-sungguh oleh banyak organisasi dan kelompok eksekutif senior yang memimpin organisasi tersebut (Hamdani, 2014).

Manajemen talenta juga sangat berpengaruh bagi pengembangan karir karyawan karena dari adanya karyawan yang bertalenta di suatu instansi maka karyawan dapat di pastikan pengembangan karirnya akan meningkat di instansi tersebut atau mendapatkan hadiah yang di janjikan. Apabila terdapat karyawan yang memiliki talenta yang sangat baik, seharusnya karyawan tersebut dapat di sejahterakan oleh instansi karena dapat menguntungkan suatu instansi dan juga karyawan tersebut. Instansi dapat meningkatkan

prestasi kinerja dan pencapaian tujuan sedangkan karyawan dan meningkatkan karirnya dan mendapatkan hadiah dari instansi. Jika karyawan tidak terlihat dibagian mana ia memiliki talenta yang baik sesuai dengan kebutuhan instansi, alangkah baiknya instansi tersebut dapat memberikan karyawan itu suatu tanggungjawab yang agar dapat terlihat talentanya. Pentingnya talenta sebagian besar disebabkan karena berkurangnya stabilitas dari kelompok eksekutif senior. Oleh karena itu sangatlah penting untuk memahami hubungan antara suatu strategi tertentu dengan jenis pemimpin yang cocok untuk membawa organisasi mencapai tujuannya (Hamdani, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini akan memfokuskan dengan mengambil judul **“Pengaruh Jenis Kelamin, *Locus Of Control* Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karir Pengadilan Negeri Sawahlunto”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?
3. Apakah *Talent Manajement* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?
4. Apakah jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui *locus of control* berpengaruh terhadap signifikan pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui *Talent Manajement* berpengaruh signifikan signifikan

terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

4. Untuk mengetahui jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* berpengaruh signifikan simultan secara simultan terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* berpengaruh terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jenis kelamin, *locus of control*, dan *Talent Manajement* terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti membatasi permasalahan pada “Pengaruh Jenis Kelamin, *Locus Of Control* Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karir Pengadilan Negeri Sawahlunto”. (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Sawahlunto).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengembangan Karier

- **Pengertian Pengembangan Karier**

Karier merupakan suatu pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Rivai, 2011). Karier merupakan jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidupnya (Wahyuni et al., 2014).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2011). Casio dalam buku Bambang Wahyudi (2002:162) mengatakan bahwa karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya. Pengembangan karir yaitu upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan.

- **Tujuan, Prinsip, Faktor Yang Mempengaruhi, Bentuk dan Indikator Pengembangan Karier**

Tujuan Pengembangan karir yaitu untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang (Widyanti,M.Si, 2021). Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan anatara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir antara lain : hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, poliyicking dalam organisasi, system penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur, dll (Widyanti,M.Si, 2021).

Ada lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir (Muhlis, Soepeno & Tina, 2018), yaitu :

1. Kemampuan Manajerial,
2. Kemampuan Fungsional Teknis,

3. Keamanan,
4. Kreatifitas,
5. Otonomi independensi.

Bentuk-bentuk pengembangan karir adalah (Agustina, 2020):

1. Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan ini menurut Bambang Wahyudi (1991:134-137) dibagi menjadi 2, yaitu tujuan umum antara lain untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dan tujuan khusus terdiri dari: Kegiatan pelatihan sangat penting guna menambah produktivitas, pengetahuan atau keterampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “*charger*” agar kemampuan serta kapabilitas selalu terjaga guna mengamankan existensi atau peningkatan karir yang dapat meningkatkan kualitas, meningkatkan mutu dan perencanaan, serta meningkatkan tenaga kerja, meningkatkan semangat dan moral sebagai balas jasa tidak langsung, mencegah kedaluarsanya kemampuan karyawan, kesempatan untuk pengembangan diri,

2. Promosi

Promosi yang diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan pekerjaan dari tempat yang lebih rendah ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab, tugas wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Beberapa persyaratan umum yang dijadikan pedoman dalam melakukan promosi menurut Alex (1992:135-136) adalah pengalaman/senioritas, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, dan inisiatif kreatif.

3. Mutasi

Tujuan dilaksanakan mutasi menurut Alex S. Nitisemito (1992:118 131) adalah guna untuk mempersiapkan promosi yang boleh dilakukan oleh orang yang tepat dan pada waktu serta tempat yang sesuai. Jika mutasi dapat dilaksanakan sesuai waktu dan tempat yang sesuai maka akan dapat meningkatkan kerjasama kelompok serta semangat dan kegairahan kerja dengan menciptakan persaingan sehat agar dapat saling mengganti dan

mengurangi perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan dengan mengikuti kebijaksanaan dan peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun Indikator pengembangan karir (Agustina, 2020) antara lain sebagai berikut :

a. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

e. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

f. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan tingkat kesetiaan/loyalitas seseorang karyawan pada perusahaan. Semakin lama bekerja pada perusahaan maka semakin tinggi loyalitasnya.

Sedangkan indikator-indikator pengembangan karir lainnya sebagai berikut (Muhlis, Soepeno & Tina, 2018) :

1. Kebutuhan Karir,

2. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril ,
3. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil,
4. Pelatihan,
5. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir,
6. Informasi Karir Promosi ,
7. Mutasi,
8. Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan Yang Tepat,
9. Pengembangan Tenaga Kerja,

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia pada suatu perusahaan. Pengembangan karir dilakukan untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawan karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan.

2.1.2 Jenis Kelamin

• Pengertian Jenis Kelamin (Gender)

Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu jenis kelamin (Gender). Jumlah jenis kelamin karyawan perempuan dengan laki-laki yang dimiliki suatu instansi sangatlah berbeda tergantung pada kebutuhan instansi tersebut. Adanya perbedaan sikap dan sifat antara laki-laki dan perempuan tentunya akan memengaruhi proses pengembangan karir (Riri, 2018).

Salah satu contoh situasi yang tidak dapat dihindari hingga sampai saat ini dengan adanya perlakuan yang berbeda pada setiap gender yang terjadi dalam dunia kerja, menjadi salah satu faktor terjadinya ketidakadilan yang didapat dari salah satu gender tertentu. Dalam hal ini para wanita pekerja mengutarakan pengalamannya bahwa terdapat hambatan yang lebih besar yang dialami oleh wanita dibandingkan pekerja pria serta kesulitan yang lebih besar dalam memperoleh tugas pembangunan dan peluang untuk mobilitas geografis. Selain itu, pekerja wanita juga perlu lebih pro-aktif dibandingkan pekerja pria demi dipertimbangkan pada peran (Nabila, 2021). Perlakuan berbeda berarti diskriminasi yang terencana ini butuh tidak lebih dari menemukan bahwa seorang wanita

(anggota kelompok yang dilindungi) secara sengaja diperlakukan berbeda karena jenis kelamin mereka (status minoritas) perlakuan berbeda terjadi ketika pengusaha memperlakukan seorang karyawan secara berbeda karena individu tersebut adalah anggota kelompok ras, agama, jenis kelamin, atau kelompok tertentu (Dessler, 2009).

Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Nilai disini berkaitan dengan peran yang diaktualisasikan dalam masyarakat. Misalnya, perempuan biasanya menjadi seorang istri dan ibu rumah tangga, sedangkan laki-laki bekerja diluar untuk mencari nafkah. Sedangkan kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara sistematis dan tidak bersifat universal.

- **Bentuk dan Indikator kesetaraan (Gender)**

Kesetaraan gender merupakan kesamaan kondisi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-hak sebagai manusia dan agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam politik, pekerjaan, dan pendidikan di kalangan masyarakat (Rudi Aldianto, 2015). Bentuk-bentuk ketidakadilan gender antara lain (Simatauw et al. 2001) adalah marginalisasi (peminggiran) ekonomi, subordinasi (*penomorduaan*), beban kerja berlebih (*over burden*), cap-cap negatif (*stereotype*), kekerasan (*violence*). Gender terdapat 3 indikator, antara lain : Akses, Partisipasi, Kontrol, (Syafitri, 2020)

Berdasarkan pendapat para ahli maupun penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Jenis kelamin berperan baik untuk perkembangan suatu instansi kedepannya dan mempengaruhi proses pengembangan karier seseorang, dikarenakan adanya pengaturan dan pembagian kerja dalam suatu organisasi antara pria dan wanita. Hal itu sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan. Jika sesuai dengan yang dimiliki oleh diri seseorang, maka untuk pencapaian suatu tujuan instansi dan diri sendiri akan jauh lebih mudah terutama meningkatkan perkembangan karier karyawan.

2.1.3 Locus Of Control

Pengendalian diri (*locus of control*) merupakan salah satu variabel diluar yang mempengaruhi pengembangan karyawan, jadi dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan terhadap pengembangan karir yang dilakukan para responden menganggap bahwa apa yang terjadi pada diri karyawan termasuk pengaruh dari faktor eksternal. Jadi

dalam konsep pengendalian diri (*locus of control*) hanya merupakan cara pandang seseorang karyawan dalam menyikapi apa yang terjadi pada diri karyawan tersebut dan cara pandang tersebut tidak akan mempengaruhi apapun dalam kenaikan atau pembentukan pengembangan karir karyawan. Jika karyawan tersebut mendapatkan jenjang karir yang baik atau pun buruk dalam penyampaian (pengembangan karir) *locus of control* hanya berperan sebagai cara pandang seseorang atas apa yang telah dicapainya secara pribadi dan personal (Akhmadi & Safitri, 2019).

Locus of control adalah keyakinan yang dimiliki seseorang atas kejadian-kejadian tingkah lakunya sendiri (Fadel, 2016). *Locus of control* menggambarkan sejauh mana individu memandang hasilnya dari perilaku mereka sendiri atau dari kekuatan yang berada di luar diri mereka sendiri. *Locus of control* dapat digeneralisasi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa hasil masa depan bergantung terutama pada tindakan pribadi, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal menganggap tindakan untuk faktor di luar kendali mereka, seperti takdir atau kebetulan (Fadel, 2016).

Locus of control merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya (Basak & Ghosh, 2011). Beberapa dimensi *locus of control* internal dan eksternal, yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain (Rahayuningsih, 2016).

- **Tujuan, Aspek, Faktor Yang Mempengaruhi, Bentuk dan Indikator**

Locus Of Control

Locus of control bertujuan untuk pengambilan keputusan baik dalam segi sikap maupun tindakan individu agar dapat memperoleh keberhasilan, kemajuan terhadap karier, maupun kebahagiaan pada diri sendiri. *Locus of control* terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut (Rotter, 2004):

1. Potensi perilaku (behavior potential)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi

pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2. **Pengharapan (expectancy)**

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3. **Nilai penguatan (reinforcement value)**

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (reinforcement) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (Expectacy) dan nilai penguatan (Reinforcement Value).

4. **Situasi psikologis (psychological situatuion).**

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola-pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

A. **Faktor Keluarga**

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orang tua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung, *locus of control* eksternal. Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-

anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar locus of control internal (Hamedoglu, Kantor & Gulay, 2012).

B. Faktor motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup motivasi internal dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi motivasi eksternal dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* motivasi eksternal juga berpengaruh terhadap *locus of control* (Karimi & Alipour, 2011),

C. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk (Huang & Ford, 2011).

Locus of Control terbagi atas 2 bentuk yaitu external dan internal antara lain sebagai berikut (Soraya, Eka, 2010):

A. *Locus of control external*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

1. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
2. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
3. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
4. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

B. *Locus of control internal*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. indikatornya adalah :

1. Suka bekerja keras
2. Memiliki inisiatif yang tinggi
3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
4. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa karakteristik-karakteristik tersebut adalah penting dalam mengukur *Locus of Control* internal bagi individu (karyawan) di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli maupun penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Locus of control berperan penting dalam pengembangan karier maupun kelangsungan hidup suatu instansi dikarenakan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras dalam kepentingan perkembangan suatu instansi serta terlibat secara penuh dalam upaya pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup instansi, maka penerapan tersebut mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam suatu pelaksanaan pekerjaannya dan dapat meningkatkan pengembangan karier kedepannya.

2.1.4 Talent Management

- **Pengertian Talent Management**

Manajemen talenta adalah rangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola pegawai yang memiliki kinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama yaitu menarik talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, review talenta dan mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, suksesi, dan proses mengikat talenta (Nugrahani & Wulansari.,S.P,M.M, 2018).

Manajemen talenta merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan tiga proses utama, yaitu mengembangkan dan memperkuat karyawan baru ketika pertama kalinya masuk organisasi (*on boarding*), memelihara dan mengembangkan karyawan yang sudah ada, serta menarik sebanyak mungkin karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen, dan karakter agar mau bekerja dalam perusahaan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

- **Tujuan, Prinsip, Faktor Yang Mempengaruhi, Bentuk dan Indikator Pelatihan**

Keberhasilan dalam mengimplementasikan manajemen talenta secara efektif akan memberikan manfaat, baik bagi organisasi maupun karyawan, yaitu (Sule & Wahyuningtyas, 2016) :

1. Manfaat Manajemen Talenta Bagi Organisasi.

- Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan,

- Meningkatkan kepuasan pelanggan,
- Menurunkan biaya tenaga kerja melalui *Turnover* yang rendah,
- Meningkatkan produktivitas dan profit,
- Menciptakan keunggulan bersaing melalui peningkatan kapabilitas karyawan, menjamin ketersediaan calon-calon yang akan menduduki posisi strategis organisasi di waktu yang tepat,
- Menjamin efektivitas dan efisien proses bisnis organisasi dalam kondisi krisis sekalipun.

2. Manfaat Manajemen Talenta Bagi Karyawan.

- Meningkatkan komitmen karyawan agar berkinerja tinggi,
- Meningkatkan kepuasan kerja,
- Tersedianya pola karier yang jelas dan kesempatan pengembangan karier karyawan,
- Meningkatkan nilai karyawan melalui pengembangan potensi dan kompetensi,
- Memunculkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Beberapa penyebab ketidakefektifan implementasi manajemen talenta adalah (Sule & Wahyuningtyas, 2016):

1. Kesadaran yang rendah terhadap terminology dari manajemen talenta, Diperlukan diskusi lebih mendalam di lingkungan internal mengenai siapa sebenarnya talenta di organisasi. Dikarenakan adanya ketidaksamaan persepsi di internal organisasi perlu diselesaikan terlebih dahulu dengan menyepakati dan mensosialisasikan secara jelas siapa sebenarnya talenta di organisasi seperti pengembangan dan system penghargaan.
2. Kurangnya dasar pemahaman konseptual dalam mengelola talenta di organisasi,
Organisasi tidak akan kompetitif jika mereka tidak mampu menarik, mengembangkan, dan menjaga karyawan-karyawan yang bertalenta. Harus di sadari bahwa manajemen talenta adalah kebutuhan vital untuk menjadi organisasi yang kompetitif.

3. Komunikasi yang buruk anatar atasan dan bawahan,
Komunikasi dilakukan untuk mengetahui keluhan, kendala, kebutuhan, serta harapan karyawan ketika menjadi bagian sebagian talenta organisasi, termasuk solusi yang perlu diambil untuk mengatasi permasalahan yang muncul.
4. Kurangnya peran dari setiap kepala departemen,
Setiap kepala departemen dan pimpinan di level atas bertanggung jawab terhadap proses pengembangan talenta seperti memberi *feedback*, menjadi mentor, dan menjadi *coach*. Organisasi juga harus memberikan fleksibilitas bagi karyawan bertaleta untuk mengambil tanggung jawab lebih besar dalam pengembangan diri mereka sendiri.
5. Kurangnya kejelasan tentang lingkup dan tujuan keseluruhan dari implementasi manajemen talenta,
Tujuan akhir akan mempengaruhi pemeliharaan lingkup dan penekanan strategi talenta yang harus dijalankan. Ketidakjelasan tujuan akan berdampak pada pemborosan sumber daya yang dikeluarkan oleh organisasi karena kekurangan focus untuk mengambil langkah-langkah yang tepat.
6. Perginya talenta terbaik meninggalkan organisasi,
Putusnya hubungan kerja tetap harus didasarkan pada alasan yang tepat pada organisasi harus bisa menjadikan kondisi ini sebagai peluang yang mampu memberikan manfaat bagi organisasi.

Tujuan utama manajemen talenta dibagi menjadi 9 Menurut (Hamdani, 2014) adalah:

- Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
- Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
- Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antareksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.
- Untuk mengembangkan peluang-peluang karir yang diperlukan, yang dapat mempertahankan dan menarik eksekutif terbaik.
- Untuk membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik

menunjukkan kinerjanya di puncak potensinya.

- Untuk memastikan adanya peluang-peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
- Agar dapat mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis, dan usia) dalam posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kelompok talenta yang luas.
- Untuk dapat menyusun proses asesmen karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
- Untuk membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa, dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Dengan ragam tujuan pelaksanaan manajemen talenta, kunci dari manajemen talenta adalah upaya untuk memahami bagaimana manajemen talenta cocok dan selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pentingnya pelatihan adalah sebagai berikut (A.Berger & R. Berger, 2007):

1. Nilai Tenaga Kerja Nilai tenaga kerja adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan di luar kerja.
2. Keadaan Demografi dunia yang berpengaruh terhadap pool talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja yang beragam latar belakang budayanya. Dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para superkeeper sedini mungkin, memasukkannya kedalam pool talenta diawal karir mereka, dan mengembangkannya agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.
3. Perubahan Peran Profesional SDM Perubahan peran profesional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Perannya jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana memberi pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, coaching , dan conseling , sampai dengan cara mengimplementasikan worklife programs inovatif dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab utama dalam

perubahan peran para profesional SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Disamping itu, harus sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain seperti kompetensi, benefit , worklife programs , permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.

4. Strategi Perubahan untuk Melaksanakan Manajemen Talenta

a. Bimbingan coaching untuk mempertahankan karyawan.

Merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan para karyawan yang berpotensi tinggi dengan memberikan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya

b. Subkontrak dan subkontraktor

c. Rencana Suksesi

Proses perencanaan suksesi yang disertai dengan penetapan kebutuhan mentoring, pelatihan, dan pembimbingan coaching merupakan keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukan terjadinya mobilitas karir terutama bagi para superkeeper

5. Mengembangkan Kepemimpinan Melalui Kompetensi

Strategi employment branding Menciptakan citra sebagai perusahaan yang memiliki “kondisi lingkungan kerja yang nyaman” melalui branding penciptaan 16 merk, merupakan cara ideal yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankan superkeeper . Meningkatkan perhatian pemimpin puncak pada rencana suksesi Suksesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

Indikator manajemen talenta antara lain sebagai berikut (Hamdani, 2014):

1. Tingkah Laku seperti ketepatan waktu hadir, disiplin, target kerja, inisiatif, memaksimalkan potensi diri, menyikapi perubahan, hubungan personal, teladan, hak dan kewajiban, kreatif dan inovatif serta berjiwa besar dan lapang dada,
2. Pengalaman karir seperti rekam jejak pekerjaan, kemampuan membuat kebijakan, kesesuaian bidang, pengalaman karir yang sama dibidangnya,
3. Potensi seperti menyesuaikan diri, kemampuan mengambil keputusan, teliti dan tekun, memiliki kecerdasan matematis, mampu menangkap peluang, berani menghadapi tantangan, kepedulian pada bawahan,

kemampuan berhubungan social, kemampuan mengenali diri, menciptakan perubahan positif, memupuk sikap positif, melaksanakan pengembangan staff,' Kualitas karakter pribadi seperti Perhatian, Motivator, Dapat dipercaya, Percaya diri, Berfikir analitis, Kejujuran, Bersikap adil, Berwawasan luas, Keberanian dalam menentukan sikap, Persistent, Konsisten, dan imajinatif,

4. Inisiatif seperti Mengatasi Masalah, Siap mengambil resiko, Memiliki harapan baik, Memiliki ide, Mengubah perilaku, Mendorong diri sendiri, Bertindak dengan orientasi jangka panjang, dan Bertindak cepat dalam situasi kritis,
5. Jiwa pembelajaran seperti Kemauan belajar, Mengetahui kelemahan diri, dan Memiliki rasa ingin tahu,
6. Kerjasama seperti mampu bekerja sama dengan bawahan, Mendengarkan masukan, dan Menganggap bawahan sebagai rekan kerja,
7. Keterampilan seperti Keterampilanberinteraksi secara baik, Memiliki keterampilan teknis, Memiliki tingkat pendidikan formal yang tinggi, kemampuan perencanaan, dan Keterampilan mengelola konflik.

Berdasarkan pendapat para ahli maupun penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta sangatlah penting dalam proses pengembangan karir dikarenakan dapat melihat dan mengetahui mana saja karyawan yang memiliki talenta yang sangat baik dengan cara menyeleksi sesuai aturan yang berlaku, mengembangkan karyawan yang bertalenta serta memliharanya agar talentanya dapat bermanfaat baik bagi suatu organisasi. Hal itu akan saling menguntungkan antara organisasi dengan karyawan jika dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari penelitian terdahulu yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian kembali serta menjadi rujukan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

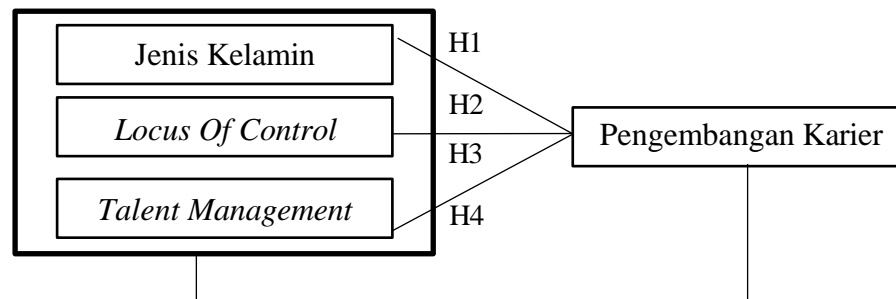
Nama dan Tahun	Judul	Hasil/Kesimpulan
(Mardiah & Zulhaida, 2018)	Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah Dan Konvensional Di Pekanbaru)	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat kesenjangan gender dalam penerapan pengembangan karir karyawan perbankan di Pekanbaru. Artinya bahwa berbagai indikator dalam pengembangan karir pada penelitian ini tidak membedakan kesempatan untuk memperoleh pengembangan karir baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan uji One Way ANOVA diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan gender dalam hal pengembangan karir antara perbankan konvensional dengan bank syariah.
(Syafitri, 2015)	Pengaruh Gender Terhadap Jenjang Karir (Studi Kasus Di PT Sanmina SCI Batam)	Hasil penelitian ini adalah nilai yang signifikan untuk jenis kelamin 0000, dalam rangka untuk mendapatkan hasil bahwa variabel independen memiliki dampak positif dan signifikan pada karier.

Nama dan Tahun	Judul	Hasil/Kesimpulan
(Sari et al., 2019)	Perkembangan Karir Alumni ITB Dari Perspektif Sisi Gender (Studi Kasus: ITB Alumni Angkatan 2010)	Gender sering dianggap berpengaruh dalam menentukan karier atau jenis pekerjaan seseorang. Mayoritas orang menginginkan jenis pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh jenis kelamin tertentu juga. Umumnya seorang wanita cenderung memilih pekerjaan yang mudah untuk hidup tanpa banyak rintangan, sedangkan seorang pria berdasarkan karakternya yang kuat, berwibawa, dan rasional cenderung memilih pekerjaan yang terkait dengan lapangan, memimpin tim, dan pekerjaan yang menantang.
(Akhmadi & Safitri, 2019)	& Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Diri (<i>Locus Of Control</i>) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Hasil penelitian ini adalah: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan: pengendalian diri (<i>locus of control</i>) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
(Hamdani, 2014)	Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Universitas Terbuka	Hasil penelitian ini adalah : <i>talent management</i> berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan pentingnya UT sebagai sebuah organisasi besar untuk merealisasikan sistem pengembangan karir berdasarkan Talenta

Nama dan Tahun		Judul	Hasil/Kesimpulan
(Nugraani & Wulansari.S.PM.M, 2018)	Pengaruh	Penerapan <i>Talent</i>	Hasil penelitian ini adalah: berpengaruh positif antara Talent Management dan Pengembangan Karier pegawai pada seluruh pegawai dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi dan Umum Badan Pengusahaan Batam.
	<i>Management</i>	Terhadap Pengembangan Karier Pegawai	
	Pengembangan Karier	Pegawai Bidang Administrasi dan Umum	
	Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai	Dibawa Anggota 1 Bidang	
	Dibawa Anggota 1 Bidang	Administrasi dan Umum	
		Badan Pengusahaan Batam	

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2014).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar 2.1 dijelaskan bahwa Jenis kelamin, *Locus of control*, dan *Talent Management* sebagai variabel independen, sementara itu Pengembangan karier dalam penelitian ini menjadi variabel dependen.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Pengembangan Karir

Faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu jenis kelamin (Gender). Hal itu dapat terlihat dari sikap dan sifat seseorang dalam menjalankan tugas yang di berikan suatu perusahaan di tempat kerja. Dilihat dari lingkungan kerja pada Pengadilan Negeri Sawahlunto terdapat jenis kelamin laki-laki yang memiliki lebih luas pengetahuan atau pengalaman yang mereka miliki. Sedangkan pada perempuan lebih mendominasi sikap mereka terhadap pekerjaan yaitu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Namun dari jenis kelamin tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang dimiliki untuk menentukan dari segi mana meningkatkan pengembangan karir baik melalui sikap maupun tindakannya. Sehingga dengan adanya perbedaan sikap dan sifat antara laki-laki dan perempuan tentunya akan memengaruhi proses pengembangan karir.

Pada Penelitian (Syafitri, 2015) menyatakan bahwa jenis kelamin gender dengan jenjang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga jenis kelamin (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

2.4.2 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Pengembangan Karir

Locus of control pada diri seseorang merupakan salah satu pendukung kinerja dalam melakukan sesuatu pekerjaan seperti suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, mempunyai persepsi untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan serta menemukan masalah untuk dapat diatasi dengan cara yang lebih baik. Semua itu merupakan pendukung diri seseorang untuk keberhasilan dalam pengembangan karir kedepannya baik dalam waktu yang singkat maupun dengan waktu yang butuh perjuangan dan pengorbanan.

Pada saat ini dapat terlihat bahwa sebagian besar masyarakat banyak memiliki inisiatif yang tinggi, mempunyai persepsi pada diri masing-masing akan tetapi hal itu belum lengkap untuk meningkatkan pengembangan karir seseorang, dikarenakan pengembangan karir tersebut butuh kerja keras ataupun usaha untuk melancarkan pekerjaan dalam suatu instansi. Jadi dalam konsep pengendalian diri (*locus of control*)

hanya merupakan cara pandang seseorang karyawan dalam menyikapi apa yang terjadi pada diri karyawan tersebut dan cara pandang tersebut tidak akan mempengaruhi apapun dalam kenaikan atau pembentukan pengembangan karir karyawan (Akhmadi & Safitri, 2019).

Pada penelitian (Fajriana, 2019) menyatakan bahwa *Locus of control* eksternal akan mengarah pada penilaian diri yang negatif, sedangkan *locus of control* internal akan mengarah pada penilaian diri yang positif masing-masingnya berpengaruh signifikan. Sedangkan pada penelitian (Wicaksono, 2018) menyatakan secara jelas bahwa adanya kontribusi *locus of control* terhadap kematangan karir seperti semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kematangan karir pada diri seseorang, sehingga *locus of control* pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan atau kematangan karir seseorang. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Diduga *locus of control* (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

2.4.3 Pengaruh Manajemen talent Terhadap Pengembangan Karier

Manajemen talenta sangat penting bagi organisasi dan seorang karyawan dikarenakan talenta yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan meningkatkan produktifitas dari suatu instansi dan dapat mencapaikan tujuan suatu perusahaan dengan baik. Instansi memiliki karyawan yang bertalenta sesuai dengan kriteria dari instansi maka sebaiknya instansi dapat merangkul karyawan tersebut dengan baik serta dapat memelihara karyawan tersebut. Manajemen Talenta akan membantu perusahaan untuk dapat memastikan ketersediaan pegawai dalam perusahaan sehingga tidak akan terjadi kelangkaan pegawai bertalenta di dalam perusahaan. Hal ini menjadi penting karena posisi penting dalam perusahaan tidak dapat diberikan pada seluruh pegawai namun harus ada pegawai yang terklasifikasi dan dipersiapkan untuk posisi penting dalam perusahaan (Nugrahani & Wulansari., S.P,M.M, 2018).

Pada penelitian (Hamdani, 2014) mengatakan bahwa Talent management berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Universitas Terbuka. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan talent management semakin baik pengembangan karir pegawai di Universitas Terbuka. Sedangkan menurut (Nugrahani & Wulansari., S.P,M.M, 2018) pengaruh positif antara *Talent Management* dan Pengembangan Karier pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Diduga Manajemen talent (X3) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

2.4.4 Pengaruh Jenis Kelamin, *Locus Of Control* dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karier

Perkembangan karier sangat berkaitan dengan jenis kelamin, *locus of control*, dan *talent management* dikarenakan termasuk pada kriteria yang di butukan oleh suatu instansi. Pada Penelitian (Syafitri, 2015) menyatakan bahwa jenis kelamin gender dengan jenjang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. (Fajriana, 2019) menyatakan bahwa *Locus of control* eksternal akan mengarah pada penilaian diri yang negatif, sedangkan *locus of control* internal akan mengarah pada penilaian diri yang positif masing-masingnya berpengaruh signifikan. Sedangkan (Hamdani, 2014) mengatakan bahwa Talent management berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Universitas Terbuka. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4 : Diduga Jenis Kelamin (X1), *Locus Of Control* (X2), dan *Manajemen Talent* (X3) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dilihat dari metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dimana metode penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.2 Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), jika dilihat dari sumbernya maka data itu terbagi menjadi dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Maka penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

1. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian karena data primer ini diambil dari responden langsung dengan cara menyebarkan kuisioner secara personal.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat mendukung informasi untuk landasan teori, yaitu berupa buku-buku, jurnal, studi kepustakaan dan informasi dokumen yang dapat diambil dari sistem online.

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data yang kemudian akan diteliti oleh peneliti. Artinya, teknik pengumpulan data memerlukan langkah yang tepat, sistematis, dan strategis agar bisa mendapatkan data yang valid dan akurat sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan (Abdhul, 2022).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kuisisioner

Metode ini digunakan untuk pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Kuesioner ini dirancang dengan skala likert. Menurut Sugiyono, (2017) menyebutkan bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak terhadap objek atau kejadian tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner yang dibagikan pada penelitian ini adalah kuesioner secara personal yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan dan diisi oleh responden dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Berikut ini alternatif untuk jawaban apabila menggunakan skala *likert* yaitu dengan cara memberi *score* untuk masing-masing dari jawaban di pertanyaan sebagai berikut :

Table 3. 1 Skala *Likert*

Alternatif	Bobot/Pernyataan Positif	Bobot/ Pernyataan Negatif
Sangat setuju/Selalu/Sangat positif	5	1
Setuju/Sering/Positif	4	2
Ragu-ragu/Kadang-kadang/netral	3	3
Tidak setuju/Hampir tidak pernah/Negatif	2	4
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1	5

Sumber : Sugiyono (2014)

2. Studi Literatur

Studi literatur ini dimaksudkan untuk mengungkapkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Menurut Nazir (2013), studi literatur adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan

data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya dilapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah yang mencakup objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan Pegawai Pengadilan Negeri Sawahlunto sebanyak 35 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) Sampling Jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah di peroleh.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ini bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar dapat sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis variabel, yaitu (Sugiyono, 2014) :

1. Variebel *Independent*

Variebel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* atau variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independen* atau variabel bebas yaitu jenis kelamin, *locus of control* dan *Talent management*.

2. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

karena adanya variabel *independen*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* atau variabel terikat yaitu pengembangan karier.

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Pengembangan karier (X1)</i>	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2011).	Indikator-indikator pengembangan karir lainnya sebagai berikut (Muhlis, Soepeno & Tina, 2018) : 1. Kebutuhan Karir, 2. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril , 3. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil, 4. Pelatihan, 5. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir,	Likert
2	<i>Jenis Kelamin / kesetaraan gender (X1)</i>	Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya	1. Akses 2. Partisipasi 3. Kontrol,(syafitri,2020)	Likert
3	<i>Locus Of Control (X2)</i>	Locus of control adalah keyakinan yang dimiliki seseorang atas kejadian-kejadian tingkah lakunya sendiri (Fadel, 2016).	1. Suka bekerja keras 2. Memiliki inisiatif yang tinggi 3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah 4. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin 5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, (Soraya,	Likert

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	<i>Managemet talent (X3)</i>	Manajemen talenta merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan tiga proses utama, yaitu mengembangkan dan memperkuat karyawan baru ketika pertama kalimasuk organisasi (on boarding), memelihara dan mengembangkan karyawan yang sudah ada, serta menarik sebanyak mungkin karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen, dan karakter agar mau bekerja dalam perusahaan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).	1. Tingkah Laku 2. Pengalaman karir seperti rekam jejak pekerjaan 3. Potensi 4. Kualitas karakter pribadi 5. Inisiatif 6. Jiwa pembelajaran 7. Kerjasama 8. Keterampilan	Likert

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian akan mengelola data yang ada berasal dari jawaban responden dengan cara menyajikan data ke

dalam table frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikan, untuk mencari TCR dengan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100$$

Dimana : TCR = Tingkat Pencapaian Responden

Kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Sur et al., 2020):

1. Jawaban responden 81%-100% kriteria jawabannya sangat baik.
2. Jawaban responden 61%-80% kriteria jawabannya baik.
3. Jawaban responden 41% -60% kriteria jawabannya cukup.
4. Jawaban responden 21%-40% kriteria jawabannya kurang.
5. Jawaban responden 0%-20% kriteria jawabannya kurang sekali.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan yang tidak valid. Maka untuk mencari validitas, kita harus mengkorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistik. Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > r table.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat

ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari kelompok individual, maupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yang pertama yaitu menggunakan uji normal probability plot. Apabila sebaran data berkumpul disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data, maka data tersebut normal. Namun, apabila sebaran data menyebar jauh dari sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas dan ada data yang terletak jauh dari sebaran data, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas yang kedua dapat menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel- variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terdapat variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) $>$ dari 10 dan nilai *tolerance* $<$ dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, semakin tinggi $VIF \geq 10$ dan nilai *tolerance* $\leq 0,1$ maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011).

36

b1, b2, b3	= Koefisien Regresi Variabel
X1	= Jenis Kelamin
X2	= <i>Locus Of Control</i>
X3	= Pelatihan
e	= Variabel Pengganggu

3.5.4.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Uji hipotesis parsial dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Asumsi yang dipergunakan adalah jika signifikansi nilai t_{hitung} hasil analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian uji hipotesis parsial menggunakan rumus uji t dengan aral signifikansi 5% dengan rumus menurut adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$$t = r \frac{\sqrt{n}-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana: t = Distribusi t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila H_0 ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

2. Uji Serempak (F)

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan dari uji f yaitu sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat),
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat),

3.5.4.3 Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Kelemahan dalam menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Jika setiap tambahan variabel independen, maka nilai R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

3.5.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut (Sugiyono, 2017) validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang ingin diukur. Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan system SPSS versi 16 maka diperoleh hasil uji validitas seperti tabel berikut:

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Akses				
1	Apakah memiliki berbagai cara untuk mengembangkan karir seseorang untuk semua jenis kelamin?	0.901	0.3338	Valid
2	Apakah di instansi ini memiliki batasan jenis kelamin untuk jalan masuk dalam pengembangan karir?	0.863	0.3338	Valid
Partisipan				
3	Apakah pegawai pada instansi memiliki partisipasi besar dalam pencapaian tujuan suatu instansi?	0.732	0.3338	Valid
Control				
4	Apakah jenis kelamin wanita dan pria di instansi memiliki tanggungjawab untuk mengontrol suatu pekerjaan yang diberikan memiliki hasil yang sama?	0.707	0.3338	Valid
No	Pernyataan/Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Suka Bekerja Keras				
1	Saya mampu membentuk pribadi suka bekerja keras dan menyukai tantangan	0.878	0.3338	Valid
2	Saya mampu membangun relasi, sehingga sangat membantu dalam berkarya.	0.878	0.3338	Valid
3	Saya mampu dalam menjawab tantangan adalah dengan kemampuan daya kreativitas saya	0.828	0.3338	Valid
Memiliki Inisiatif Yang Tinggi				
4	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	0.582	0.3338	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
5	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	0.507	0.3338	Valid
6	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	0.642	0.3338	Valid
	Selalu Berusaha Untuk Menemukan Pemecahan Masalah			
7	Saling memberikan gagasan kepada rekan kerja	0.721	0.3338	Valid
8	Apakah atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja	0.710	0.3338	Valid
	Selalu Mencoba Untuk Berfikir Seefektif Mungkin			
9	Saat terjadi suatu kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternative jalan keluar	0.755	0.3338	Valid
	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil			
10	Instansi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas	0.881	0.3338	Valid
	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan	0.878	0.3338	Valid
	Instansi tidak memberikan beban tugas yang berlebihan kepada saya	0.586	0.3338	Valid
	Instansi memberikan kesempatan promosi bagi saya	0.642	0.3338	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Tingkah Laku				
1	Saya senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas	0.651	0.3338	Valid
2	Saya senang menerima tanggungjawab kerja yang diberikan oleh atasan	0.729	0.3338	Valid
3	Saya memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas	0.665	0.3338	Valid
4	Saya membantu sesama pegawai dalam melaksanakan tugas	0.729	0.3338	Valid
Pengalaman Karir				
5	Apakah pengalaman karir dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang dalam suatu perusahaan	0.732	0.3338	Valid
6	Pengalaman karir yang saya miliki sangat berguna pada pekerjaan saya saat ini	0.395	0.3338	Valid
Potensi				
7	Apakah saya bisa memahami setiap apa yang didegarkan	0.750	0.3338	Valid
8	Apakah saya bisa memahami setiap apa yang dibaca	0.713	0.3338	Valid
9	Apakah saya mampu memecahkan masalah dengan bijaksana	0.467	0.3338	Valid
10	Apakah saya mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya	0.416	0.3338	Valid
Kualitas Karakter Pribadi				
11	Apabila salah satu anggota tim memiliki kendala dalam suatu pekerjaan, saya selalu memberikan beberapa jawaban sesuai dengan kebutuhannya	0.814	0.3338	Valid
12	Dalam memberikan jawaban, tindakan maupun sikap akan selalu konsisten	0.839	0.3338	Valid
13	Apabila anggota membutuhkan beberapa fikiran yang analitis saya siap memberikannya	0.540	0.3338	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Inisiatif				
14	Apakah Saya bresediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	0.650	0.3338	Valid
15	Apakah saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0.620	0.3338	Valid
16	Apakah saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	0.574	0.3338	Valid
Jiwa Pembelajaran				
17	Apakah pegawai menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar dalam berbagai hal	0.704	0.3338	Valid
18	Apakah pegawai dilatih tentang keterampilan untuk berfikir secara kreatif	0.719	0.3338	Valid
19	Apakah pegawai sering melakukan penyajian/presentasi apabila menemukan cara baru untuk mengembangkan suatu kegiatan	0.650	0.3338	Valid
20	Apakah tim kerja saling bertukar informasi dalam bekerja	0.729	0.3338	Valid
21	Apakah instansi mendukung bidang yang mengembangkan pengetahuan untuk memberikan kesempatan belajar pada pegawai	0.757	0.3338	Valid
Kerjasama				
22	kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	0.632	0.3338	Valid
23	kami bekerja bersama-sama menjalankan tugas	0.557	0.3338	Valid
24	dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi	0.632	0.3338	Valid
25	setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	0.340	0.3338	Valid
26	sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat	0.670	0.3338	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Keterampilan				
27	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	0.713	0.3338	Valid
28	Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0.596	0.3338	Valid
29	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti	0.547	0.3338	Valid
30	Saya bekerja dengan penuh percaya diri Saya bekerja berdasarkan komitmen	0.672	0.3338	Valid
31	Sebelumnya saya punya pengalaman dibidang pekerjaan ini	0.526	0.3338	Valid
Kebutuhan Karir				
1	Setiap karyawan memiliki kebutuhan karir yang berbeda-beda sesuai dengan jabatannya, dengan begitu perusahaan menyediakan alternative untuk mengembangkan karir karyawannya	0.726	0.3338	Valid
2	Setiap kebutuhan karir yang dibutuhkan karyawan, selalu di dukung oleh perusahaan	0.652	0.3338	Valid
Dukungan Perusahaan dalam Bentuk Moril				
3	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja saya	0.713	0.3338	Valid
4	Perusahaan memberikan kesempatan promosi/rotasi jabatan bagi karyawan	0.778	0.3338	Valid
5	Perusahaan membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka	0.680	0.3338	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
6	Perusahaan memberikan fasilitas lengkap bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja	0.554	0.3338	Valid
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja saya	0.709	0.3338	Valid
Pelatihan				
8	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	0.616	0.3338	Valid
9	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	0.520	0.3338	Valid
10	Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	0.388	0.3338	Valid
11	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	0.497	0.3338	Valid
12	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	0.742	0.3338	Valid
13	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	0.672	0.3338	Valid
Perlakuan yang Adil dalam Berkarir				
14	Saya merasa kebijakan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai standar	0.713	0.3338	Valid
15	Saya merasa adanya keterbukaan promosi dalam perusahaan	0.641	0.3338	Valid
16	Saya promosi karier karyawan di perusahaan ini sudah dilakukan secara adil atau fair	0.767	0.3338	Valid
Informasi Karir Promosi				
17	Banyaknya pengalaman seseorang sering kali dijadikan untuk promosi dalam suatu meningkatkan pekerjaan atau jabatan	0.709	0.3338	Valid
18	Setiap beberapa tahun tertentu perusahaan memiliki informasi dalam promosi kenaikan jabatan dalam meningkatkan karir	0.517	0.3338	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Mutasi dan Penempatan Karyawan pada Pekerjaan yang Tepat				
19	Mutasi selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan	0.713	0.3338	Valid
20	Saudara selalu mengantisipasi datangnya mutasi	0.421	0.3338	Valid
21	Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi	0.388	0.3338	Valid
22	Karyawan yang tidak disiplin akan dimutasikan.	0.520	0.3338	Valid
23	Karyawan yang telah dimutasi mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja	0.831	0.3338	Valid
24	Saudara mengetahui tentang kebijakan pelaksanaan mutasi	0.495	0.3338	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertara pada tabel 3.3 dapat dilihat bahwa nilai rhitung > ttabel (0.3338) semua item variabel tampilan secara keseluruhan dinyatakan valid, sehingga indikator yang valid tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dalam menguji nilai *cronbach alpha* (α) yang menggunakan program SPSS Versi 16. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Reliability Statistics</i>		Keterangan
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	
Jenis Kelamin (X1)	0,814	0,60	Reliabel
<i>Locus Of Control</i> (X2)	0,919	0,60	Reliabel
<i>Talent Management</i> (X3)	0,953	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0,932	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3.6 bahwasanya terdapat nilai $\alpha > 0,60$ yang telah dilakukan pengujian pada masing-masing variabel dari seluruh butiran pertanyaan X1, X2, X3 dan Y. Data tersebut dapat dinyatakan reliabel karena data yang digunakan dipercaya sehingga item-item pada masing-masing variabel tersebut layak sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Sejarah

Sejarah Pengadilan Negeri Sawahlunto Pengadilan Negeri Sawahlunto berdiri sejak Tahun 1912 oleh Pemerintah Kolonial Belanda yang termasuk Pengadilan Negeri tertua kedua di Sumatera Barat setelah Padang. Diawal berdiri Pengadilan Sawahlunto dikenal dengan sebutan Landraad Sawahlunto. Sejak tahun 1935 Pengadilan Negeri Sawahlunto dikenal dengan sebutan Afdeling (Ibu Kota) Sawahlunto. Kemudian dari tahun 1945 s/d tahun 1968 berganti nama menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto. Dari tahun 1968 s/d tahun 1978 sebutannya berubah menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto dan Pengadilan Negeri Muaro. Dan akhirnya dari tahun 1978 sampai sekarang berubah sebutannya menjadi Pengadilan Negeri Sawahlunto.

Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto semenjak berdirinya sampai sekarang adalah sebagai berikut:

Dari tahun 1912 s/d tahun 1964 daerah hukumnya meliputi 5 (lima) Daerah Tingkat II yaitu :

1. Kotamadya Sawahlunto
2. Kabupaten Sawahlunto Sijunjung
3. Kotamadya Solok
4. Kabupaten Solok
5. Kabupaten Tanah Datar.

Dari tahun 1964 s/d tahun 1968 (semenjak Pengadilan Negeri Solok berdiri) maka Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto terdiri dari 3 (tiga) Daerah Tingkat II yaitu:

- i. Kotamadya Sawahlunto
- ii. Kabupaten Sawahlunto Sijunjung
- iii. Kabupaten Tanah Datar.

Dari tahun 1968 s/d 1983 (dengan berdirinya Pengadilan Negeri Batusangkar) maka daerah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto meliputi 2(dua) Daerah tingkat II yaitu:

1. Kotamadya Sawahlunto
2. Kabupaten Sawahlunto Sijunjung.

Seiring berjalannya waktu dengan dibentuknya Pengadilan Negeri Batusangkar, Pengadilan Negeri Solok dan Pengadilan Negeri Padang Panjang maka wilayah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto yang dulunya kelas IA berubah/berkurang. Dari tahun 1983 s/d 2020 (dengan berdirinya Pengadilan Muaro) maka Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto meliputi 2 (dua) Daerah tingkat II yaitu: Kota Sawahlunto

1. Daerah Kabupaten Sijunjung yang terdiri dari 4 (empat) Kecamatan yaitu:
 - a. Kecamatan Kupitan
 - b. Kecamatan IV Nagari
 - c. Kecamatan Koto VII
 - d. Kecamatan Sumpur Kudus.
2. Dengan berdirinya Pengadilan Negeri Muaro, maka wilayah hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto yang dulunya Kelas IA, berubah menjadi Pengadilan Negeri Kelas II A. Dari 18 Januari 2021 sampai sekarang, Daerah Hukum Pengadilan Negeri Sawahlunto hanya meliputi 4 kecamatan di Kota Sawahlunto yaitu:
 1. Kecamatan Barangin
 2. Kecamatan Lembah Segar
 3. Kecamatan Silungkang
 4. Kecamatan Talawi

4.1.2 visi misi perusahaan

A. Visi

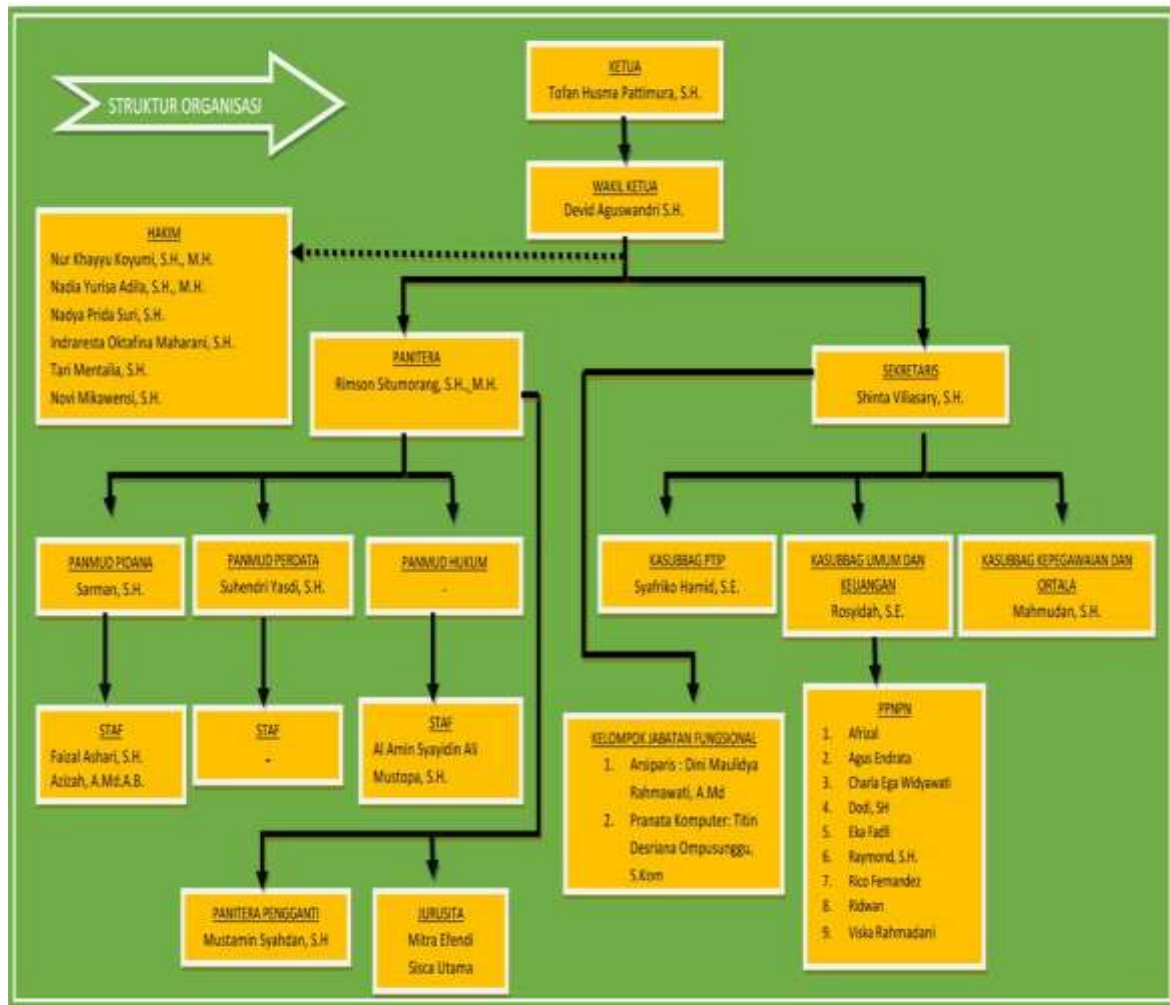
“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI SAWAHLUNTO YANG AGUNG”

B. Misi

- Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Sawahlunto.
- Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan.
- Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan di Pengadilan Negeri Sawahlunto.
- Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi di Pengadilan Negeri Sawahlunto.

4.1.3 struktur perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan



4.2 Deskripsi hasil penelitian

4.3.1 Demografi atau profile responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum dari responden, dari 35 data responden yang telah diolah, penulis mendapatkan gambaran tentang karakteristik responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

a. Berdasarkan Umur

Dari hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat dari tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	18 – 29	6	17,1
2	30 – 54	25	71,4
3	≥55	4	11,4
Total		35	100

Sumber: Data Primer 2024 (Diolah)

Berdasarkan pengelompokan umur pada tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini pada umur 30 s.d 54 Tahun sebanyak 25 orang dengan nilai yang diperoleh 71,4%.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Laki-Laki	16	45,7
2	Perempuan	19	54,3
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer 2024 (Diolah)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase berdasarkan jenis kelamin seperti yang tertara di atas, dimana persentase terbesar yaitu perempuan dengan persentase 54,3% dan persentase laki-laki sebesar 45,7 %.

c. Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Saudara	0	-
2	SMP	0	-
3	SMA/SMK/MA	7	20
4	DIII/S1/S2/S3	28	80
Total		35	100

Sumber: Data Primer 2024 (Diolah)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase berdasarkan Pendidikan seperti yang tertara di atas, dimana persentase terbesar yaitu DIII/S1/S2/S3 dengan persentase 80% dan persentase SMA/SMK/MA sebesar 20 %. Jadi, pegawai pengadilan negri sawahlunto berpendidikan paling rendah adalah SMA/SMK/MA.

d. Berdasarkan Masa Dinas

Dari hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan Masa Dinas dapat dilihat dari tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Dinas

No	Masa Dinas	Jumlah	Persentase
1	1 s.d 5 Tahun	11	31,4
2	6 s.d 10 Tahun	11	31,4
3	11 s.d 15 Tahun	8	22,9
4	>15 Tahun	5	14,3
Total		35	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase berdasarkan Masa Dinas seperti yang tertara di atas, dimana persentase terbesar yaitu 31,4% pada masa dinas kisaran 1 s.d 5 Tahun dan 6 s.d 10 Tahun.

4.3 Analisis Data

Tabel 4.5 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kategori
Jenis Kelamin (X1)					
Apakah memiliki berbagai cara untuk mengembangkan karir seseorang untuk semua jenis kelamin?	35	130	3,71	74,29 %	Baik
Apakah di instansi ini memiliki batasan jenis kelamin untuk jalan masuk dalam pengembangan karir?	35	121	3,46	69,14 %	Baik
Apakah pegawai pada instansi memiliki partisipasi besar dalam pencapaian tujuan suatu instansi?	35	136	3,89	77,71 %	Baik
Apakah jenis kelamin wanita dan pria di instansi memiliki tanggungjawab untuk mengontrol suatu pekerjaan yang diberikan memiliki hasil yang sama?	35	131	3,74	74,86 %	Baik

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data tabel 4.5 di atas dapat dinyatakan bahwa variabel X1 memiliki kategori yang baik bagi tingkat pencapaian responden yang telah dilakukan. Tingkat pencapaian responden pada pertanyaan X1.3 memiliki pencapaian ter sebesar 77,7% yang merupakan besar dari 50% pencapaian yang telah dilakukan.

Tabel 4.6 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan *Locus Of Control*

Keterangan	N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kategori
<i>Locus Of Control(x2)</i>					
Saya mampu membentuk pribadi suka bekerja keras dan menyukai tantangan	35	127	3,63	72,57 %	Baik
Saya mampu membentuk pribadi suka bekerja keras dan menyukai tantangan	35	136	3,89	77,71 %	Baik
Saya mampu dalam menjawab tantangan adalah dengan kemampuan daya kreativitas saya	35	140	4,00	80,00 %	Baik
Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	35	129	3,69	73,71 %	Baik
Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	35	128	3,66	73,14 %	Baik
Saling memberikan gagasan kepada rekan kerja	35	128	3,66	73,14 %	Baik
Apakah atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja	35	128	3,66	73,14 %	Baik
Saat terjadi suatu kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternative jalan keluar	35	136	3,89	77,71 %	Baik
Instansi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas	35	129	3,69	73,71 %	Baik
Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan	35	138	3,94	78,86 %	Baik
Instansi tidak memberikan beban tugas yang berlebihan kepada saya	35	138	3,94	78,86 %	Baik
Instansi memberikan kesempatan promosi bagi saya	35	138	3,94	78,86 %	Baik

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terdapat sebesar 80% tingkat pencapaian responden yang telah dilakukan sebanyak 35 responden. Tingkat pencapaian ini melebihi 50% yang mana dapat dikatakan bahwa hasil yang di peroleh baik. Tingkat tersebut dapat dilihat ada pada pertanyaan variabel X2.3.

Tabel 4.7 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan *Talent Management*

Keterangan	N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kategori
<i>Talent Management (X3)</i>					
Saya senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas	35	135	3,86	77,14 %	Baik
Saya senang menerima tanggungjawab kerja yang diberikan oleh atasan	35	129	3,69	73,71 %	Baik
Saya memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Saya membantu sesama pegawai dalam melaksanakan tugas	35	129	3,69	73,71 %	Baik
Apakah pengalaman karir dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang dalam suatu perusahaan	35	129	3,69	73,71 %	Baik
Pengalaman karir yang saya miliki sangat berguna pada pekerjaan saya saat ini	35	141	4,03	80,57 %	Baik
Apakah saya bisa memahami setiap apa yang didegarkan	35	138	3,94	78,86 %	Baik
Apakah saya bisa memahami setiap apa yang dibaca	35	135	3,86	77,14 %	Baik
Apakah saya mampu memecahkan masalah dengan bijaksana	35	135	3,86	77,14 %	Baik
Apakah saya mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Apabila salah satu anggota tim memiliki kendala dalam suatu pekerjaan, saya selalu memberikan beberapa jawaban sesuai dengan kebutuhannya	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Dalam memberikan jawaban, tindakan maupun sikap akan selalu konsisten	35	130	3,71	74,29 %	Baik

Apabila anggota membutuhkan beberapa fikiran yang analitis saya siap memberikannya	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Apakah Saya bresediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	35	133	3,80	76,00 %	Baik
Apakah saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Apakah saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Apakah pegawai menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar dalam berbagai hal	35	136	3,89	77,71 %	Baik
Apakah pegawai dilatih tentang keterampilan untuk berfikir secara kreatif	35	133	3,80	76,00 %	Baik
Apakah pegawai sering melakukan penyajian/presentasi apabila menemukan cara baru untuk mengembangkan suatu kegiatan	35	125	3,57	71,43 %	Baik
Apakah tim kerja saling bertukar informasi dalam bekerja	35	129	3,69	73,71 %	Baik
Apakah instansi mendukung bidang yang mengembangkan pengetahuan untuk memberikan kesempatan belajar pada pegawai	35	134	3,83	76,57 %	Baik
kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	35	135	3,86	77,14 %	Baik
kami bekerja bersama-sama menjalankan tugas	35	138	3,94	78,86 %	Baik
dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi	35	138	3,94	78,86 %	Baik
setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	35	144	4,11	82,29 %	Sangat Baik
sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat	35	122	3,49	69,71 %	Baik

Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	35	130	3,71	74,29 %	Baik
Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Saya bekerja dengan penuh percaya diri	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Saya bekerja berdasarkan komitmen	35	127	3,63	72,57 %	Baik

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa 82% pertanyaan sudah memiliki tingkat sangat baik terhadap responden yang terdapat pada X3.25. Nilai yang diperoleh hampir memiliki hasil yang mendekati dari kata sempurna.

Tabel 4.8 Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Pengembangan Karir

Keterangan	N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kategori
Pengembangan Karir (Y)					
Setiap karyawan memiliki kebutuhan karir yang berbeda-beda sesuai dengan jabatannya, dengan begitu perusahaan menyediakan alternative untuk mengembangkan karir karyawannya	35	134	3,83	76,57 %	Baik
Setiap kebutuhan karir yang dibutuhkan karyawan, selalu di dukung oleh perusahaan	35	130	3,71	74,29 %	Baik
Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja saya	35	141	4,03	80,57 %	Baik
Perusahaan memberikan kesempatan promosi/rotasi jabatan bagi karyawan	35	127	3,63	72,57 %	Baik
Perusahaan membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Perusahaan memberikan fasilitas lengkap bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja	35	134	3,83	76,57 %	Baik

Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja saya	35	136	3,89	77,71 %	Baik
Keterangan	N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kategori
Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	35	131	3,74	74,86 %	Baik
Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	35	135	3,86	77,14 %	Baik
Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	35	141	4,03	80,57 %	Baik
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	35	130	3,71	74,29 %	Baik
Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	35	137	3,91	78,29 %	Baik
Saya merasa kebijakan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai standar	35	141	4,03	80,57 %	Baik
Saya merasa adanya keterbukaan promosi dalam perusahaan	35	131	3,74	74,86 %	Baik
Saya promosi karier karyawan di perusahaan ini sudah dilakukan secara adil atau fair	35	124	3,54	70,86 %	Baik
Banyaknya pengalaman seseorang sering kali dijadikan untuk promosi dalam suatu meningkatkan pekerjaan atau jabatan	35	136	3,89	77,71 %	Baik
Setiap beberapa tahun tertentu perusahaan memiliki informasi dalam promosi kenaikan jabatan dalam meningkatkan karir	35	133	3,80	76,00 %	Baik
Mutasi selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan	35	141	4,03	80,57 %	Baik
Saudara selalu mengantisipasi datangnya mutasi	35	133	3,80	76,00 %	Baik
Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi	35	138	3,94	78,86 %	Baik
Karyawan yang tidak disiplin akan dimutasikan.	35	135	3,86	77,14 %	Baik
Karyawan yang telah dimutasi mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja	35	109	3,11	62,29 %	Baik
Saudara mengetahui tentang kebijakan pelaksanaan mutasi	35	139	3,97	79,43 %	Baik

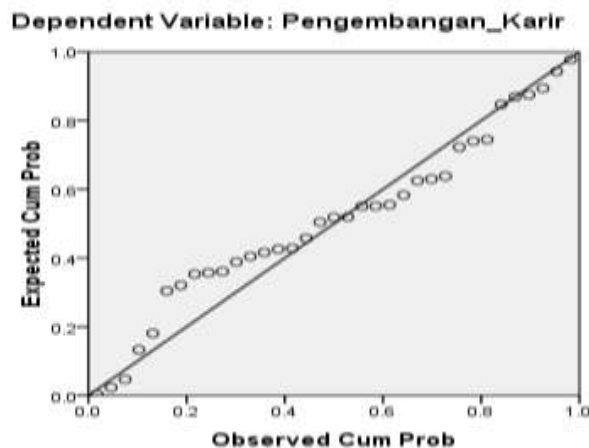
4.3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2014), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot. Apabila pada normal probability plot sebaran mengikuti pola garis lurus diagonal, maka uji normalitas dipenuhi (Ghozali,2013).

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga menurut gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal artinya asumsi normalitas terpenuhi. Setelah menggunakan uji normalitas P.P Plot artinya terpenuhi selanjutnya dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z di peroleh hasil sebagai berikut: Pengujian Normalitas data dilakukan berdasarkan variabel jenis kelamin, *locus of control*, *talent management* dan pengembangan karir. Uji ini dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dapat dinyatakan terdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4.7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.20679852
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.098
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,384 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal yang mana terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel- variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terdapat variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *tolerance* (Ghozali, 2011).

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Jenis_Kelamin	.251	3.982
Locus_Of_Control	.289	3.465
Talent_Management	.227	4.401

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

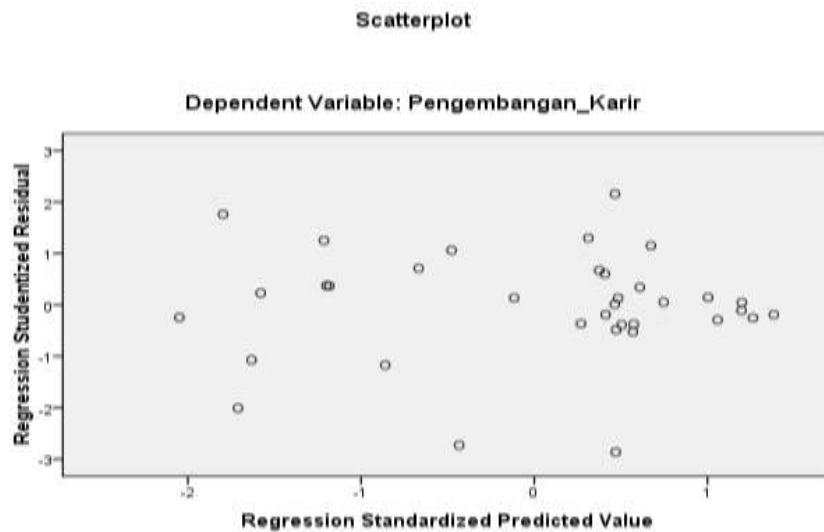
Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel independent dapat dikatakan bahwa tidak adanya yang lebih besar dari nilai 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya yaitu :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Dimana nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Uji Glejser). Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dapat dilihat gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Setelah menggunakan uji Scatterplot selanjutnya menggunakan uji GLEJSER di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.023
Jenis_Kelamin	.691
Locus_Of_Control	.369
Talent_Management	.762

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Data Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai variabel independennya memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang mana dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen pada penelitian ini.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	15.260	7.219
Jenis_Kelamin	1.573	.694
Locus_Of_Control	.466	.224
Talent_Management	.247	.119

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

$$Y = 15.260 + 1.573X1 + 0.466X2 + 0.247 + e$$

Dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linear berganda terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 15.260 yang artinya tanpa variabel jenis kelamin, *locus of control*, *talent management*, dan pengembangan karir sebesar 15.260.
2. Nilai koefisien jenis kelamin 1.573 artinya koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara jenis kelamin terhadap pengembangan karir. Ini artinya bahwa setiap penambahan jenis kelamin sebesar satu-satuan maka akan menyebabkan meningkatnya pengembangan karir sebesar 1.573 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien *locus of control* adalah 0.466 artinya koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *locus of control* terhadap pengembangan karir. Ini artinya bahwa setiap penambahan *locus of control* sebesar satu-satuan maka akan menyebabkan meningkatnya pengembangan karir sebesar 0.466 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien *talent management* 0.247 artinya koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *talent management* terhadap pengembangan karir. Ini artinya bahwa setiap penambahan *talent management* sebesar satu-satuan maka akan menyebabkan

meningkatnya pengembangan karir sebesar 0.247 dengan asumsi variabel lain tetap

4.3.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila H_0 ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

Tabel 4.11 Uji T

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.114	.043
Jenis_Kelamin	2.268	.030
Locus_Of_Control	2.081	.046
Talent_Management	2.073	.047

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan table 4.11 dapat diketahui uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,05/2; 35-4-1) = t (0,025; 30) = 2,042$$

Keterangan : n (jumlah responden), k (jumlah variabel penelitian)

Terdapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel jenis kelamin ($2.268 > 2.042$), *locus of control* ($2.081 > 2.042$), *talent management* ($2.073 > 2.042$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jenis kelamin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel X1, X2 dan X3 memiliki nilai H_a atau nilai signifikan diterima karena kecil dari 0,05.

b. Uji Serempak (F)

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan dari uji f yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $\alpha \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat),
- Jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat),

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6055.315	3	2018.438	47.771	.000 ^a
	Residual	1309.828	31	42.253		
	Total	7365.143	34			

a. Predictors: (Constant), Talent_Management, Locus_Of_Control, Jenis_Kelamin

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 47.771 besar dari F table (2.911), dan nilai signifikan table ANOVA adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel jenis kelamin, *locus of control*, dan *talent management* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap pengembangan karir.

4.3.4 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Sugiyono, 2017) Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam

menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.907 ^a	.822	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari data table 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.805 berarti variabel jenis kelamin, *locus of control*, dan *talent management* hanya berpengaruh sebesar 80,5%. Nilai ini mempengaruhi bagaimana pengembangan karir. Nilai sisanya yang didapatkan sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dari hasil yang telah diolah menggunakan SPSS Versi 16, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh kesetaraan gender (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Variabel jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan dalam usaha meningkatkan tujuan perusahaan, karyawan dituntut memiliki kebiasaan yang dapat mempengaruhi oleh salah satu faktor individu seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), pengajian dan demografis (seperti jenis kelamin) dapat disimpulkan bahwa Jenis kelamin berperan baik untuk perkembangan suatu instansi kedepannya dan mempengaruhi proses pengembangan karier seseorang, dikarenakan adanya pengaturan dan pembagian kerja dalam suatu organisasi antara pria dan wanita. Hal itu sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan. Jika sesuai dengan yang dimiliki oleh diri seseorang, maka untuk pencapaian suatu tujuan instansi dan diri sendiri akan jauh lebih mudah terutama meningkatkan perkembangan karier karyawan. Hasil Penelitian (Syafitri, 2015) menyatakan bahwa jenis kelamin (gender) dengan jenjang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.4.2 Pengaruh *Locus Of Control* (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Variabel *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan pada saat ini sebagian besar perusahaan membutuhkan seperti pekerja keras, inisiatif, berjiwa kepemimpinan, bertanggung jawab, dll yang terdapat pada diri seorang karyawan karena hal itu akan menguntungkan untuk suatu instansi atau perusahaan dalam suatu pencapaian tujuan. Apabila sikap tersebut selalu dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan suatu pencapaian pada diri seseorang untuk lebih kedepannya serta apabila terdapat suatu kesalahan maka alangkah baiknya di perbaiki atau diselesaikan dengan cepat dan seefektif mungkin. Hal itu merupakan suatu point untuk meningkatkan diri kita kejenjang yang lebih baik seperti akan adanya promosi kenaikan jabatan atau kenaikan gaji atau hal lainnya. Hasil penelitian (Wicaksono, 2018) meyakini secara jelas bahwa adanya kontribusi *locus of control* terhadap kematangan karir seperti semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kematangan karir pada diri seseorang, sehingga *locus of control* pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan atau kematangan karir seseorang.

4.4.3 Pengaruh *Talent Management* (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Variabel *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, pada tahap ini meliputi perencanaan jalur karir, pengembangan karir, penyelarasan tujuan, pembelajaran dan manajemen kinerja. Penyelarasan tujuan penting untuk setiap karyawan memahami tujuan suatu instansi atau perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan dalam jangka panjang. Pada *Talent Management* di tuntut untuk karyawan agar memiliki potensi, kualitas karakter, inisiatif, jiwa pembelajaran, kerjasama, keterampilan dan pengalaman karir. Hal ini untuk menunjang kinerja yang dimiliki serta dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang dalam suatu instansi. Hasil penelitian ini sama dengan (Nugrahani & Wulansari., S.P,M.M, 2018) pengaruh positif antara *Talent Management* dan Pengembangan Karier pegawai.

4.4.4 Pengaruh Jenis Kelamin (X1), *Locus Of Control* (X2), dan *Talent Management* (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.805 berarti variabel jenis kelamin, *locus of control*, dan *talent management* hanya berpengaruh sebesar 80,5%. Nilai ini mempengaruhi bagaimana pengembangan karir. Nilai sisanya yang didapatkan sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang terdapat pada penelitian (Syafitri, 2015) menyatakan bahwa jenis kelamin gender dengan jenjang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. (Fajriana, 2019) menyatakan bahwa *Locus of control* eksternal akan mengarah pada penilaian diri yang negatif, sedangkan *locus of control* internal akan mengarah pada penilaian diri yang positif masing-masingnya berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan (Nugrahani & Wulansari., S.P,M.M, 2018) pengaruh positif antara *Talent Management* dan Pengembangan Karier pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin, *Locus Of Control*, dan *Talent Management* terhadap pengembangan karir di Pengadilan Negeri Sawahlunto (Studi kasus Pengadilan Negeri Sawahlunto) dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis pertama secara parsial variabel jenis kelamin berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir sangat mempengaruhi proses pengembangan karier seseorang, dikarenakan adanya pengaturan dan pembagian kerja dalam suatu organisasi antara pria dan wanita sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan maka untuk pencapaian suatu tujuan instansi dan diri sendiri akan jauh lebih mudah terutama meningkatkan perkembangan karier karyawan.
2. Berdasarkan hipotesis kedua secara parsial variabel *Locus Of Control* berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan sebagian besar instansi saat ini membutuhkan seseorang yang memiliki inisiatif, pekerja keras, berjiwa kepemimpinan, bertanggung jawab, dll
3. Berdasarkan hipotesis ketiga secara parsial variabel *Talent Management* berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir dikarenakan karyawan dituntut agar memiliki potensi, kualitas karakter, inisiatif, jiwa pembelajaran, kerjasama, keterampilan dan pengalaman karir.
4. Secara serempak variabel jenis kelamin, *Locus Of Control*, dan *Talent Management* berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pengujian terhadap hipotesis ketiga ini dapat diterima dikarenakan adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

5.2 Saran

1. Kepada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor-faktor pendukung lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, Management Knowledge, Kompetensi keterampilan dan lainnya.
2. Melalui penelitian ini diharapkan bagi suatu instansi atau perusahaan agar memperlakukan sama dan adil antara laki-laki dan perempuan karena setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam suatu kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Afiq, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(1), 63– 77.
- Akhmadi, A., & Safitri, M. M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Diri (Locus of Control) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 66. <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.436>
- Andriyani, N., & Utama, I. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 249175.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Asnawi, T., & Trilaksmi, N. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan Di SD Negeri 148 Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah*, 17(2), 158–168. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tycg9>
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254863.
- Crowley-Henry, M. (2012). Re-conceptualizing the career development of self initiated

- expatriates: rivers not ladders. *Journal of Management Development*, 31 (2), 130–141.
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Managemen*. Florida International University.
- Dewi, A. K. (2014). Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 2 Sleman Tahun Ajaran 2013/2014. *Skripsi. Fakultas Ekonomi UNY*.
- Elena, M., Escalera-Chavez, C., Rojas-Kramer, A., COrdova-Rangel, E., Moreno-Garcia, & Garcia-Santillan, A. (2015). Empirical Evidence on Locus of Control among Owner and Manager and Its Relation to Success Firms. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 6 (3), 177–184.
- Fajriana, C. (2019). *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Guru*. <http://repository.uin-suska.ac.id/21140/>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*.
- Karnama, M. M. (2016). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf Dan Pimpinan Polri Di Lembang Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 1(2), 113–129.
- Kurniawan, Farida.2016.Daftar Pertanyaan Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas I Medan. Retrieved from <https://docplayer.info/32195262-Daftar-pertanyaan-pengaruh-perencanaan-dan-pengembangan-karir-terhadap-kinerja-petugas-pemasarakatan-pada-kantor-rumah-tahanan-negara-klas-i-medan.html>
- Lestari, P. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (9), 1071–1084.
- Malik, M. A. R., Arif N, B., & Jin, N. C. (2015). Rewards and Employee Creative Performance: Moderating Effects Of Creative Self- Efficacy, Reward Importance, and Locus Of Control. *Journal of Organizational Behaviour*, 36, 59–74.

- Mangkunegara, A. P. (2007). *Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). PT. Refika Aditama.
- Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 17(1), 80.
<https://doi.org/10.24014/marwah.v17i1.5692>
- Modise, D., & Patient, R. (2017). Internal and External Locus of Control of Engineering Workforce in a Power Distribution Utility: Impications for Job Performace. *African Journal of Business and Ecnomic Research*, 12 (2&3), 113–147.
- Nafuroh, S. (2013). *Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt . Tirta Investama Surabaya*. 360–369.
- Peters, M., & Dimitrios, B. (2004). Family hotel businesses: Strategic planning and the need for education and training. *Education and Training*, 1 (1), 1–21.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*.
- Rahman, S. A. (2017). *Pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri, locus of control terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir pada siswa/i sma negeri 47 jakarta*.
- Riri. (2018). *Analisis Faktor Jenis Kelamin, Latar Belakang Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Dua Kelinci*. 1–12.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Roihan. (2020). Program pascasarjana program studi magister manajemen universitas tridinanti palembang tahun 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 56.
- Rudi aldianto.(2015)kesetaraan gender masyarakat jurnal equilibrium sosiologi
<https://media.neliti.com/media/publications/69271-ID-kesetaraan-gender-masyarakat-transmigras.pdf>
- Saputra, I. D. G. A. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6 (2), 1030–1054.

- Sari, I. I., Adrianto, A. D., & Budi, B. S. (2019). *Perkembangan Karir Alumni ITB dari Perspektif Sisi Gender (Studi Kasus : ITB Alumni Angkatan 2010)*. 17–18.
- Simamora, B. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar. *Politeknik Bisnis Indonesia*, 7(2), 13–23.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal
- Soraya, Eka A., 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i04.p09>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sur, W. A. A., Hasanah, M., & Mustofa, M. R. (2020). Analisis Motivasi Belajar Mahasiswa dengan Sistem Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19. *EQUATION Teori Dan Penelitian Pendidikan Matematika*, ISSN 2599-3291 (Cetak), ISSN 2614-3933 (Online), 3(2), 40–54.
- Syafitri, N. (2015). Pengaruh Gender Terhadap Jenjang Karir (Studi Kasus Di PT Sanmina SCI Batam). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3, 5–24.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Wicaksono, D. (2018). *Kontribusi Locus Of Control Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*. 1–50.
- Widyaninggrat, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, 4 (2), 89–99.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Kuesioner

Beri tanda silang (x) pada jawaban pilihan yang sesuai dengan kondisi saudara/i saat ini :

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin :

A. Laki-laki
B. Perempuan
4. Pendidikan :

A. SD
C. SMA/SMK/MA

B. SMP
D. DIII//S1/S2/S3
5. Masa Dinas/bekerja :

A. 1 s.d 5 Tahun
C. 11 s.d 15 Tahun

B. 6 s.d 10 Tahun
D. >15 Tahun

I. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Beri tanda (√) pada tempat yang sudah disediakan sesuai dengan penilaian dari karakteristik anda. Berikut adalah kriteria penilaian :

- STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju,
- TP = Tidak Pernah, HTP = Hampir Tidak Pernah, KK = Kadang-kadang, Sl = Selalu, Sr = Sering.

	Jenis Kelamin	STS	TS	KS	S	SS
a. Akses						
	Apakah memiliki berbagai cara untuk mengembangkan karir seseorang untuk semua jenis kelamin?					
	Apakah di instansi ini memiliki batasan jenis kelamin untuk jalan masuk dalam pengembangan karir?					
b. Partisipan						
	Apakah pegawai pada instansi memiliki partisipasi besar					

	dalam pencapaian tujuan suatu instansi?					
c. Kontrol						
	Apakah jenis kelamin wanita dan pria di instansi memiliki tanggungjawab untuk mengontrol suatu pekerjaan yang diberikan memiliki hasil yang sama?					
	<i>Locus Of Control</i>	STS	TS	KS	S	SS
a. Suka Bekerja Keras						
	Saya mampu membentuk pribadi suka bekerja keras dan menyukai tantangan					
	Saya mampu membangun relasi, sehingga sangat membantu dalam berkarya.					
	Saya mampu dalam menjawab tantangan adalah dengan kemampuan daya kreativitas saya					
b. Memiliki Inisiatif Yang Tinggi						
	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
c. Selalu Berusaha Untuk Menemukan Pemecahan Masalah						
	Saling memberikan gagasan kepada rekan kerja					
	Apakah atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja					
d. Selalu Mencoba Untuk Berfikir Seefektif Mungkin						
	Saat terjadi suatu kendala saya tidak berhenti mencari informasi sebagai alternative jalan keluar					
e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil						
	Instansi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas					

	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan					
	Instansi tidak memberikan beban tugas yang berlebihan kepada saya					
	Instansi memberikan kesempatan promosi bagi saya					
	<i>Talent Management</i>	STS	TS	KS	S	SS
	a. Tingkah Laku					
	Saya senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas					
	Saya senang menerima tanggungjawab kerja yang diberikan oleh atasan					
	Saya memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas					
	Saya membantu sesama pegawai dalam melaksanakan tugas					
	b. Pengalaman Karir					
	Apakah pengalaman karir dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang dalam suatu perusahaan					
	Pengalaman karir yang saya miliki sangat berguna pada pekerjaan saya saat ini					
	c. Potensi					
	Apakah saya bisa memahami setiap apa yang didegarkan					
	Apakah saya bisa memahami setiap apa yang dibaca					
	Apakah saya mampu memecahkan masalah dengan bijaksana					
	Apakah saya mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya					
	d. Kualitas Karakter Pribadi					
	Apabila salah satu anggota tim memiliki kendala dalam suatu pekerjaan, saya selalu memberikan beberapa jawaban sesuai dengan kebutuhannya					
	Dalam memberikan jawaban, tindakan maupun sikap					

	akan selalu konsisten					
	Apabila anggota membutuhkan beberapa fikiran yang analitis saya siap memberikannya					
e. Inisiatif						
	Apakah Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
	Apakah saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					
	Apakah saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
f. Jiwa Pembelajaran						
	Apakah pegawai menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar dalam berbagai hal					
	Apakah pegawai dilatih tentang keterampilan untuk berfikir secara kreatif					
	Apakah pegawai sering melakukan penyajian/presentasi apabila menemukan cara baru untuk mengembangkan suatu kegiatan					
	Apakah tim kerja saling bertukar informasi dalam bekerja					
	Apakah instansi mendukung bidang yang mengembangkan pengetahuan untuk memberikan kesempatan belajar pada pegawai					
g. Kerjasama						
	kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					
	kami bekerja bersama-sama menjalankan tugas					
	dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi					
	setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
	sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat					
h. Keterampilan						

Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti					
Saya bekerja dengan penuh percaya diri Saya bekerja berdasarkan komitmen					
Sebelumnya saya punya pengalaman dibidang pekerjaan ini					
Pengembangan Karir	TP	HTP	KK	SI	Sr
a. Kebutuhan Karir					
Setiap karyawan memiliki kebutuhan karir yang berbeda-beda sesuai dengan jabatannya, dengan begitu perusahaan menyediakan alternative untuk mengembangkan karir karyawannya					
Setiap kebutuhan karir yang dibutuhkan karyawan, selalu di dukung oleh perusahaan					
b. Dukungan Perusahaan dalam Bentuk Moril					
Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja saya					
Perusahaan memberikan kesempatan promosi/rotasi jabatan bagi karyawan					
Perusahaan membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka					
c. Dukungan Perusahaan dalam Bentuk Materil					
Perusahaan memberikan fasilitas lengkap bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja					
Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja saya					
d. Pelatihan					
Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan					
Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik					

saudara/i untuk mengikuti pelatihan					
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi					
e. Perlakuan yang Adil dalam Berkarir					
<u>Saya merasa kebijakan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai standar</u>					
<u>Saya merasa adanya keterbukaan promosi dalam perusahaan</u>					
<u>Saya promosi karier karyawan di perusahaan ini sudah dilakukan secara adil atau fair</u>					
f. Informasi Karir Promosi					
Banyaknya pengalaman seseorang sering kali dijadikan untuk promosi dalam suatu meningkatkan pekerjaan atau jabatan					
Setiap beberapa tahun tertentu perusahaan memiliki informasi dalam promosi kenaikan jabatan dalam meningkatkan karir					
g. Mutasi dan Penempatan Karyawan pada Pekerjaan yang Tepat					
Mutasi selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan					
Saudara selalu mengantisipasi datangnya mutasi					
Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi					
Karyawan yang tidak disiplin akan dimutasikan.					
Karyawan yang telah dimutasi mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja					
Saudara mengetahui tentang kebijakan pelaksanaan mutasi					

Lampiran 2 tabulasi data

1. Lampiran independen

6,5

6.5	X1				X2													X3																										
Nama	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4			
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4			
3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
9	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3		
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5		
12	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5		
13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4		
14	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4		
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
16	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4		
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4		
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4		
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5		
21	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3		
22	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5		

23	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	
24	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	1	2	1	3	1	4	2	4	1	2	3	2	5	5	2	2	5	1	3	1	2	3	3	4	2	3	2	3	2
25	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	1	2	3	4	5	2	2	2	2	5	1	2	3	3	1	3	2	3	1	5	3	1	3	2	2	2	2	3	4
26	2	1	3	4	1	2	1	5	3	4	3	1	2	1	1	5	4	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2
27	2	1	2	2	3	2	5	2	3	3	3	2	4	1	3	4	3	1	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	2	3	2	3	1	2	3	5	3	2	3	5	3	5
28	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	5	3	3	3	2	3	1	3	5	2	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4
29	2	2	2	5	3	5	5	2	2	3	3	3	3	5	3	4	3	1	2	3	2	5	4	3	2	1	4	3	2	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	5	5	5

							Y																								Total Keseluruhan	TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL X3	TOTAL Y
26	27	28	29	30	31	32	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	321	18	59	138	106
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	328	19	62	140	107
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	274	15	45	123	91
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	304	16	54	137	97
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	296	16	52	132	96
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	302	16	53	134	99
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	299	16	54	128	101
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	299	16	52	130	101
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	301	16	56	133	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	310	16	55	137	102
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	301	16	52	137	96
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	322	18	59	141	104
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	330	18	63	141	108
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	328	19	58	144	107
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	332	20	61	142	109
4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	315	17	54	136	108
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	313	17	47	138	111
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	300	16	53	133	98
5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	301	15	55	136	95
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	1	3	276	17	54	125	80
4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	288	15	55	125	93
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	313	16	60	135	102	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	295	17	50	124	104
4	1	3	3	4	1	1	3	1	3	1	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	1	4	3	2	3	3	4	5	2	3	204	11	31	84	78
2	1	3	1	2	3	3	4	1	2	3	2	3	2	5	2	5	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	5	2	2	5	190	12	35	79	64

2	3	1	4	2	4	1	3	2	4	1	2	5	2	2	4	2	2	3	1	4	2	3	2	1	4	4	2	4	1	3	179	10	33	73	63
2	3	2	1	4	3	1	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	4	1	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	1	3	204	7	38	101	58
2	3	2	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	1	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	2	5	217	9	35	101	72
2	3	2	1	2	4	5	5	5	5	5	4	2	2	4	3	3	4	2	4	5	5	3	2	4	5	1	2	3	2	3	229	11	44	91	83
2	5	1	5	4	4	2	1	3	4	2	3	2	4	3	5	2	5	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	5	3	5	240	9	40	113	78
3	3	5	2	4	4	2	1	5	2	2	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	5	3	3	5	2	2	5	3	2	3	231	12	46	100	73
2	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	231	11	37	105	78
4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	2	2	1	251	12	51	101	87
3	1	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	268	13	43	120	92
2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	1	1	5	1	3	5	2	3	1	3	4	2	5	5	3	4	5	3	1	3	245	16	32	124	73

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

X1 Jenis kelamin

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jenis_Kelamin
X1.1	Pearson Correlation	1	.726**	.579**	.578**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.726**	1	.545**	.426*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.011	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.579**	.545**	1	.285	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.097	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.578**	.426*	.285	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.097		.000
	N	35	35	35	35	35
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	.901**	.863**	.732**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jenis_Kelamin
X1.1	Pearson Correlation	1	.726**	.579**	.578**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.726**	1	.545**	.426*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.011	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.579**	.545**	1	.285	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.097	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.578**	.426*	.285	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.097		.000
	N	35	35	35	35	35
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	.901**	.863**	.732**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X3 TALENT MANAGEMENT

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	87.89	192.869	.685	.	.927
Y2	88.00	198.647	.611	.	.929
Y3	87.69	200.045	.684	.	.928
Y4	88.09	190.787	.743	.	.926
Y5	87.80	197.929	.642	.	.928
Y6	87.89	201.104	.504	.	.930
Y7	87.83	198.029	.676	.	.928
Y8	87.97	197.970	.567	.	.929
Y9	87.86	204.891	.478	.	.931
Y10	87.69	207.575	.337	.	.932
Y11	87.80	204.871	.451	.	.931
Y12	88.00	193.294	.704	.	.927
Y13	87.80	197.635	.632	.	.928
Y14	87.69	200.045	.684	.	.928
Y15	87.97	200.146	.601	.	.929

Y16	88.17	195.440	.738	.	.927
Y17	87.83	198.029	.676	.	.928
Y18	87.91	200.669	.457	.	.931
Y19	87.69	200.045	.684	.	.928
Y20	87.91	207.787	.377	.	.932
Y21	87.77	205.417	.323	.	.933
Y22	87.86	204.891	.478	.	.931
Y23	88.60	187.482	.802	.	.925
Y24	87.74	203.255	.441	.	.931

B. Uji Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.814	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.09	5.551	.807	.655	.682
X1.2	11.34	5.173	.701	.551	.738
X1.3	10.91	6.963	.561	.372	.800
X1.4	11.06	6.879	.502	.338	.824

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.920	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	45.74	69.491	.846	.	.905
X2.2	45.49	69.904	.783	.	.908
X2.3	45.37	73.829	.573	.	.917
X2.4	45.54	76.079	.503	.	.919
X2.5	45.69	78.869	.436	.	.920
X2.6	45.43	77.899	.592	.	.916
X2.7	45.71	75.504	.673	.	.913
X2.8	45.71	72.622	.642	.	.914
X2.9	45.49	75.492	.714	.	.912
X2.10	45.69	64.398	.838	.	.906
X2.11	45.74	69.491	.846	.	.905
X2.12	45.43	77.605	.521	.	.918
X2.13	45.43	77.899	.592	.	.916

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.953	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	118.46	356.903	.614	.	.951
X3.2	118.63	362.829	.709	.	.950
X3.3	118.49	362.728	.637	.	.951
X3.4	118.63	362.829	.709	.	.950
X3.5	118.63	358.417	.707	.	.950
X3.6	118.29	371.681	.351	.	.953
X3.7	118.37	356.770	.726	.	.950
X3.8	118.46	360.432	.688	.	.950
X3.9	118.46	369.550	.428	.	.953
X3.10	118.49	372.728	.378	.	.953
X3.11	118.40	354.659	.796	.	.950
X3.12	118.60	354.424	.823	.	.949
X3.13	118.40	367.953	.507	.	.952

X3.14	118.51	360.904	.618	.	.951
X3.15	118.49	362.316	.586	.	.951
X3.16	118.40	362.482	.535	.	.952
X3.17	118.43	361.899	.680	.	.951
X3.18	118.51	358.904	.693	.	.950
X3.19	118.74	364.197	.623	.	.951
X3.20	118.63	362.829	.709	.	.950
X3.21	118.49	357.669	.734	.	.950
X3.22	118.46	365.726	.605	.	.951
X3.23	118.37	365.711	.522	.	.952
X3.24	118.37	365.887	.605	.	.951
X3.25	118.20	375.988	.303	.	.953
X3.26	118.83	360.382	.641	.	.951
X3.27	118.60	357.071	.685	.	.950
X3.28	118.49	361.492	.558	.	.952
X3.29	118.49	363.081	.505	.	.952
X3.30	118.40	365.071	.648	.	.951
X3.31	118.37	370.770	.497	.	.952
X3.32	118.69	355.104	.657	.	.951

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.932	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	87.89	192.869	.685	.	.927
Y2	88.00	198.647	.611	.	.929
Y3	87.69	200.045	.684	.	.928
Y4	88.09	190.787	.743	.	.926
Y5	87.80	197.929	.642	.	.928
Y6	87.89	201.104	.504	.	.930
Y7	87.83	198.029	.676	.	.928
Y8	87.97	197.970	.567	.	.929
Y9	87.86	204.891	.478	.	.931
Y10	87.69	207.575	.337	.	.932
Y11	87.80	204.871	.451	.	.931
Y12	88.00	193.294	.704	.	.927
Y13	87.80	197.635	.632	.	.928

Y14	87.69	200.045	.684	.	.928
Y15	87.97	200.146	.601	.	.929
Y16	88.17	195.440	.738	.	.927
Y17	87.83	198.029	.676	.	.928
Y18	87.91	200.669	.457	.	.931
Y19	87.69	200.045	.684	.	.928
Y20	87.91	207.787	.377	.	.932
Y21	87.77	205.417	.323	.	.933
Y22	87.86	204.891	.478	.	.931
Y23	88.60	187.482	.802	.	.925
Y24	87.74	203.255	.441	.	.931

C. UJI F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6055.315	3	2018.438	47.771	.000 ^a
	Residual	1309.828	31	42.253		
	Total	7365.143	34			

a. Predictors: (Constant), Talent_Management, Locus_Of_Control, Jenis_Kelamin

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

D. Analisis Regresi Linear Berganda dan uji-t (Parasial)

Coefficients^a

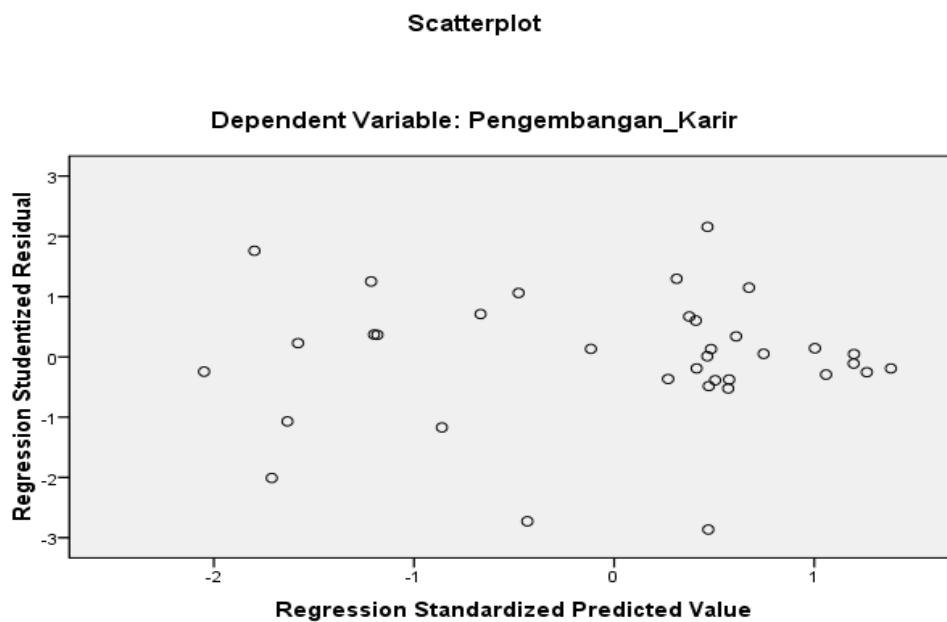
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.260	7.219		2.114	.043		
	Jenis_Kelamin	1.573	.694	.343	2.268	.030	.251	3.982
	Locus_Of_Control	.466	.224	.293	2.081	.046	.289	3.465
	Talent_Management	.247	.119	.329	2.073	.047	.227	4.401

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.260	7.219	2.114	.043		
	Jenis_Kelamin	1.573	.694	.343	.268	.030	3.982
	Locus_Of_Control	.466	.224	.293	.2081	.046	3.465
	Talent_Management	.247	.119	.329	.2073	.047	4.401

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

E. Uji Heterokedastisitas



F. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.20679852
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.098
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

a. Test distribution is Normal.

--	--

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Padang pada tanggal 02 April 1998 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan sarman dan mursyida(Almh). Saat ini Penulis bertempat tinggal di Jalan Perintis kemerdekaan No.48C, Kelurahan jati, Kecamatan Padang timur, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Kode Pos : 25129. HP : 082170677272.

Alamat E-mail : tipamardiah@gmail.com. Pendidikan Sekolah Dasar (SD), SMP dan SMA di Tempuh di

inyatakan lulus tahun 2010, SMPN 1 Sawahlunto dinyatakan lulus tahun 2014 , dan SMAN 1 Sawahlunto dinyatakan lulus tahun 2016. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2024, penulis diterima dan menyelesaikan perkuliahan dengan jangka waktu 7 tahun di Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas.

Dengan ketekunan dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.