

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DUKUNGAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL PERTIWI BAHARI KEC. TANJUNG BINTANG, KAB. LAMPUNG SELATAN

Prudent Putri Angelica Gunarto¹, Dharnita Chandra²

Manajemen, Institut Maritim Prasetya Mandiri, Lampung

E-mail: *prudentputriangelica@gmail.com¹, dharnitachan65@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang secara parsial dan simultan. Latar belakang penelitian didasarkan pada beberapa permasalahan, seperti terbatasnya peluang pengembangan karir, belum maksimalnya program pelatihan yang terintegrasi dengan jalur karir, serta dukungan pimpinan yang dinilai masih kurang maksimal. Kondisi tersebut diduga memengaruhi fluktuasi hasil produksi perusahaan selama tahun 2025. Menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner dari 67 responden karyawan dan menganalisisnya menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir ($7,250 > 1,997$) dan dukungan pimpinan ($5,027 > 1,997$) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variable memberikan kontribusi sebesar 62,3% terhadap kinerja karyawan, sementara faktor lain yang tidak diteliti memengaruhi sisanya.

Kata kunci

Pengembangan Karir, Dukungan Pimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development and leadership support on employee performance at PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang both partially and simultaneously. The research background is based on several issues, such as limited career development opportunities, the suboptimal implementation of training programs integrated with career paths, and leadership support, which is considered still less than optimal. These conditions are suspected to affect the fluctuation of the company's production output during 2025. Using a quantitative approach, the researcher collected data through questionnaires from 67 employee respondents and analyzed it using multiple linear regression through SPSS 27. The research results indicate that career development ($7.250 > 1.997$) and leadership support ($5.027 > 1.997$) partially have a significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables contribute 62.3% to employee performance, while other factors not examined influence the remaining portion.

Keywords

Career Development, Leadership Support, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam aktivitas produksi, perusahaan memerlukan karyawan yang efisien guna memenuhi target produksi. Akan tetapi, observasi di lapangan mengungkap permasalahan kinerja karyawan, seperti terbatasnya peluang pengembangan karir, promosi dan pelatihan kompetensi. Pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Cahyaningrum & Prabowo, 2020). Selain itu, dukungan pimpinan merupakan bentuk perhatian, bantuan, dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan, seperti pemberian arahan, motivasi, serta

penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Panda & Jain, 2022).

Berikut adalah data kegiatan Training yang dilaksanakan oleh karyawan pabrik PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang tahun 2025.

Tabel 1. Data Kegiatan Training karyawan PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Tahun 2025

No.	Nama Training	Pelaksanaan	Peserta
1.	HACCP & ISO 222000	17 April 2025	20
2.	K3 & APD	20 Feb & 31 Okt 2025	30
3.	Tanggap Darurat & Bencana Alam	18 & 30 Juli 2025	205
4.	PFMP	18-21 Agustus 2025	26
5.	Training Basic Excel	10 Okt 2025	25
6.	Sosialisasi Kode Etik	21 Okt 2025	205
7.	Personal Hygine	12 Nov 2025	75
8.	Pest Control	25 Nov 2025	15

Sumber: PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang 2026

Berdasarkan tabel 1.1 data kegiatan training yang telah dilaksanakan pada tahun 2025, dapat dilihat bahwa sebagian besar program pelatihan masih berfokus pada aspek teknis, kepatuhan, dan keselamatan kerja, seperti HACCP, ISO, K3, serta tanggap darurat. Meskipun pelatihan tersebut penting untuk mendukung operasional perusahaan, belum seluruhnya dirancang secara terintegrasi dengan jalur pengembangan karir. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara program pengembangan kompetensi dengan arah pengembangan karir karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini dapat berdampak pada kurang optimalnya pemanfaatan potensi karyawan dan pencapaian target kinerja organisasi.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, berikut disajikan data produksi sebagai salah satu indikator kinerja karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

Tabel 2. Data produksi pabrik PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Tahun 2025

No	Bulan	Jenis Pakan	Jumlah
1.	Januari	Pakan Fish	6.500 Ton
		Pakan Shrimp	4.250 Ton
			10.750 Ton
2.	Februari	Pakan Fish	6.570 Ton
		Pakan Shrimp	3.750 Ton
			10.320 Ton
3.	Maret	Pakan Fish	6.525 Ton
		Pakan Shrimp	3.875 Ton
			10.400 Ton
4.	April	Pakan Fish	6.750 Ton
		Pakan Shrimp	4.350 Ton
			11.100 Ton
5.	Mei	Pakan Fish	6.600 Ton
		Pakan Shrimp	4.450 Ton
			11.050 Ton
6.	Juni	Pakan Fish	6.710 Ton
		Pakan Shrimp	4.375 Ton
			11.085 Ton

No	Bulan	Jenis Pakan	Jumlah
7.	Juli	Pakan Fish	6.742 Ton
		Pakan Shrimp	4.327 Ton
			11.069 Ton
8.	Agustus	Pakan Fish	6.785 Ton
		Pakan Shrimp	3.600 Ton
			10.385 Ton
9.	September	Pakan Fish	6.625 Ton
		Pakan Shrimp	3.850 Ton
			10.475 Ton
10.	Oktober	Pakan Fish	6.700 Ton
		Pakan Shrimp	3.925 Ton
			10.625 Ton
11.	November	Pakan Fish	6.745 Ton
		Pakan Shrimp	4.430 Ton
			11.175 Ton
12.	Desember	Pakan Fish	6.800 Ton
		Pakan Shrimp	4.500 Ton
			11.300 Ton

Sumber: PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat jelas bahwa banyak nya produksi pakan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang pada tahun 2025 mengalami naik-turun setiap bulan nya. Puncak produksi tercatat di bulan Desember mencapai 11.300 ton, sementara titik terendah ada di Februari dengan 10.320 ton. Jenis pakan yang di produksi ada dua, yaitu pakan fish dan pakan shrimp, di mana produksi pakan fish secara konsisten lebih unggul daripada pakan shrimp sepanjang bulan. Variasi produksi ini membuktikan bahwa capaian output Perusahaan belum benar-benar konsisten. Situasi seperti ini bisa jadi sinyal bahwa performa karyawan dalam mendukung jalur produksi masih harus ditingkatkan supaya target produksi bisa dipenuhi secara maksimal. Performa karyawan yang unggul memang penting untuk menjaga kelancaran proses produksi. Dua faktor utama yang berpotensi memengaruhi performa karyawan adalah pengembangan karir dan dukungan dari pimpinan. Rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada Apakah Pengembangan karir dan Dukungan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang, Lampung Selatan. Penelitian ini akan menjawab: (a) pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang, Lampung Selatan; (b) pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang, Lampung Selatan; (c) pengaruh Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian merupakan karyawan PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang sebanyak 205 karyawan. Penelitian ini mengambil 67 karyawan PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang sebagai sampel, dengan menggunakan rumus Slovin sebagai penentuan dalam mengambil sampel. Analisis data kuesioner di analisis oleh metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisa Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2) yang dibantu oleh software SPSS 27.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X¹)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,872	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,809	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,770	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,844	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,827	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,859	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,824	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,797	0,240	r hitung>r tabel	Valid

Pada tabel menjelaskan bahwa item keseluruhan pada variabel Pengembangan Karir (X¹) telah memenuhi syarat ketentuan dari uji validitas. Sehingga hasil kuesioner dapat dikatakan valid atau memenuhi syarat dengan cara membandingkan nilai r hitung untuk pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 > r tabel 0,240. Di mana r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Dukungan Pimpinan (X²)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,851	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,767	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,824	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,769	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,822	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,699	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,792	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,822	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,832	0,240	r hitung>r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,800	0,240	r hitung>r tabel	Valid

Pada tabel menjelaskan bahwa item keseluruhan pada variabel Dukungan Pimpinan (X²) telah memenuhi syarat ketentuan dari uji validitas. Sehingga hasil kuesioner dapat dikatakan valid atau memenuhi syarat dengan cara membandingkan nilai r hitung pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 > r tabel 0,240. Di mana r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<u>Pernyataan</u>	<u>r hitung</u>	<u>r tabel</u>	<u>Kondisi</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Pernyataan 1</u>	0,822	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 2</u>	0,847	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 3</u>	0,735	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 4</u>	0,852	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 5</u>	0,803	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 6</u>	0,864	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 7</u>	0,836	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 8</u>	0,823	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 9</u>	0,870	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 10</u>	0,836	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 11</u>	0,838	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 12</u>	0,844	0,240	r hitung>r tabel	Valid
<u>Pernyataan 13</u>	0,788	0,240	r hitung>r tabel	Valid

Berdasarkan Tabel, semua item yang diuji untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sesuai dan memenuhi kriteria uji validitas, sebagaimana ditunjukkan oleh perbandingan nilai r hitung pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 13 > r tabel 0,240. Dengan demikian, hasil survei dianggap valid. Di mana r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat diputuskan bahwa semua item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengolahan data untuk tujuan pengujian reliabilitas melibatkan penelitian pernyataan dari kuesioner yang merupakan bagian dari suatu variabel atau indikator. Kepercayaan hasil dinilai menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Ketentuan *Cronbach's Alpha* menyatakan bahwa suatu variabel dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya > 0,60.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X¹)

<u>Reliability Statistics</u>	
Cronbach's Alpha .933	N of Item 8

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas, karena variabel Pengembangan Karir memiliki nilai 0,933 > 0,60, maka dapat dikatakan instrumen penelitian ini, yaitu Variabel X1, dapat diterima atau reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Pimpinan (X²)

<u>Reliability Statistics</u>	
Cronbach's Alpha .935	N of Item 10

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas, karena variabel Dukungan Pimpinan memiliki nilai 0,935 > 0,60, maka dapat dikatakan instrumen penelitian ini, yaitu Variabel X2, dapat diterima atau reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<u>Reliability Statistics</u>	
Cronbach's Alpha .961	N of Item 13

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas, karena variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai $0,961 > 0,60$, maka dapat dikatakan instrumen penelitian ini, yaitu Variabel Y, dinyatakan reliabel berdasarkan hasil tersebut.

c. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		67	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.67353342	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.073	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.496	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.483
		Upper Bound	.509

Berdasarkan tabel, hasil uji normalitas untuk penelitian ini menggunakan One-sampel Kolmogorov-smirnov test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat diputuskan bahwa data residual terdistribusi normal. Selain itu penelitian ini menggunakan Monte Carlo sig. (2-tailed) sebesar 0,496 yang lebih besar karena nilainya jauh diatas 0,05. Dengan demikian data dapat dikatakan berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.501	4.351		-.575	.567
	Pengembangan Karir	.984	.136	.579	7.250	.000
	Dukungan Pimpinan	.561	.112	.401	5.027	.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Bersumber pada tabel diatas, hasil yang didapat dimasukkan kedalam bentuk model regresi linear berganda, sehingga meghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_t$$

$$Y = (-2.501) + 0.984 X_1 + 0.561 X_2 + e_t$$

b_0 (konstanta) = Artinya, apabila variabel pengembangan karir dan dukungan pimpinan dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen akan sebesar -2,501.

$b_1 = 0,984$ artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,984, dengan anggapan variabel lain tetap.

$b_2 = 0,561$ artinya setiap peningkatan dukungan pimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,561, dengan asumsi variabel lain tetap.

e. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.501	4.351		-.575	.567
	Pengembangan Karir	.984	.136	.579	7.250	.000
	Dukungan Pimpinan	.561	.112	.401	5.027	.000

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 7.250, sedangkan t tabel sebesar 1.997 ($\alpha = 0,05$). Karena nilai t hitung $7.250 > t$ tabel 1.997 dan nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5.027, sedangkan t tabel sebesar 1.997 ($\alpha = 0,05$). Karena nilai t hitung $5.027 > t$ tabel 1.997 dan nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel Dukungan Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

f. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4860.083	2	2430.042	52.910	.000 ^b
	Residual	2939.379	64	45.928		
	Total	7799.463	66			

Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ $52,910 > 3,140$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Dukungan Pimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.611	6.777

Tabel diatas menyajikan nilai korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square), serta besarnya kesalahan perkiraan (Std. Error of the Estimate) menurut hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel Pengembangan Karir (X1) dan Dukungan Pimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 1) $R = 0,789$ memperlihatkan bahwa variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Dukungan Pimpinan (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Dengan memakai nilai R Square = 0,623, maka diperoleh persentase sebesar 62,3%, yang berarti Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,3%, sedangkan 37,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Adjusted R Square = 0,611 menjelaskan bahwa setelah diselaraskan dengan jumlah variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Dukungan Pimpinan (X2), model masih menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Std. Error of the Estimate = 6,777 menyatakan bahwa terdapat rata-rata kesalahan prediksi sebesar 6,777 poin dalam memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan.

4. KESIMPULAN

- a. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang.
- b. Dukungan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang.
- c. Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang, dengan kedua variabel tersebut memiliki kontribusi besar. Dengan memakai nilai R Square = 0,623, maka diperoleh persentase sebesar 62,3%, yang berarti Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,3%, sedangkan 37,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Cahyaningrum., & Prabowo. (2020). Pengembangan karir sebagai peningkatan status pegawai dalam jalur karir organisasi.
- Fahmi. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Panda., Sinha., & Jain. (2022). Penelitian mengenai dukungan pimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Pujiastuti. (2021). Dukungan pimpinan dan pengaruhnya terhadap lingkungan kerja yang produktif.
- Rivai. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Sulaeman., et al. (2023). Pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan.
- Sumardjo., & Priansa. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.