

---

---

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karir terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Sonny Mullana**

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: [Mullana9999@gmail.com](mailto:Mullana9999@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi interaksi antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dengan fokus pada faktor-faktor krusial yang memengaruhi SDM, Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki hubungan kompleks antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir terhadap pengembangan sumber daya manusia. Implikasi praktis termasuk pemberdayaan karyawan, komunikasi yang jelas, dan pengakuan sebagai elemen kunci kesuksesan investasi pengembangan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis korelasi regresi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan pengujian menggunakan SPSS 20. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi signifikan sebesar 0,835, dengan koefisien determinasi 69,7%. Uji hipotesis regresi mengonfirmasi bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan F hitung = 11.481, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Lalu, nilai sig  $0,001 < 0,05$  dan t hitung 3.979, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel (X3) terhadap variabel (Y). Lalu, nilai sig  $0,049 < 0,05$  dan t hitung 2.144, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel (X2) terhadap variabel (Y). Terakhir, nilai sig  $0,028 < 0,05$  dan t hitung 2.426, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel (X1) terhadap variabel (Y).

**Kata kunci:** kepemimpinan; motivasi kerja; komitmen karir; pengembangan sumber daya

### Abstract

*This research explores the interaction between leadership, work motivation, and career commitment in the context of human resource development (HRD). Focusing on crucial factors influencing HRD, the study aims to investigate the complex relationship between leadership, work motivation, and career commitment on human resource development. Practical implications include employee empowerment, clear communication, and recognition as key elements for the success of employee development investments. The study utilizes a survey method with regression correlation analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 20. The results show a significant correlation coefficient of 0.835, with a determination coefficient of 69.7%. Regression hypothesis testing confirms that leadership, work motivation, and career commitment collectively have a significant impact on human resource development, with a sig. value of  $0.000 < 0.05$  and F count = 11.481, indicating a significant influence of independent variables X1, X2, and X3 on the dependent variable (Y). Additionally, a sig. value of  $0.001 < 0.05$  and t count of 3.979 indicate a significant influence of variable (X3) on variable (Y). Finally, a sig. value of  $0.049 < 0.05$  and t count of 2.144 reveal a significant influence of variable (X2) on variable (Y). Moreover, a sig. value of  $0.028 < 0.05$  and t count of 2.426 suggest a significant influence of variable (X1) on variable (Y).*

**Keywords:** leadership; work motivation; career commitment; human resource development.

---

## PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi (Cahyadi et al., 2023; Gustiana et al., 2022; Nikmah et al., 2023)

Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi, memberikan arahan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal (Djatola, 2019; Knight, 2015; Sinaga et al., 2023). Motivasi kerja menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja (Luthans, 2011). Sementara itu, komitmen karir menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki kesetiaan terhadap tujuan karir mereka dan organisasi tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991; Zakaria et al., 2023).

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu tantangan utama bagi organisasi di seluruh dunia (Nikmah et al., 2023; Rahadi, 2021). Menurut laporan organisasi global saat ini menghadapi tekanan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja mereka guna menghadapi perubahan teknologi yang pesat dan persaingan pasar yang intensif. Di sisi lain, perubahan ini membutuhkan pendekatan baru dalam kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir untuk memastikan keberhasilan pengembangan SDM di berbagai sektor ekonomi (Northouse, 2021; Sutisna & SH, 2021).

Meskipun penelitian sebelumnya telah menyoroti pengaruh masing-masing variabel terhadap pengembangan SDM, masih diperlukan kajian yang holistik untuk memahami bagaimana ketiganya saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap upaya pengembangan SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis sejauh mana kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir dapat mempengaruhi pengembangan SDM dalam konteks organisasi saat ini.

Terdapat beberapa faktor potensial yaitu Deci et al., (2013), organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Tingkat keterlibatan karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Stone et al., (2015) memainkan peran penting dalam efektivitas program pengembangan, di mana karyawan yang lebih terlibat cenderung mendapatkan manfaat lebih besar. Selain itu, dukungan pemimpin dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, seperti yang ditekankan oleh Den Hartog & Belschak, (2012) turut memengaruhi keberhasilan program pengembangan. Faktor lain yang berkontribusi adalah kecocokan program dengan kebutuhan bisnis dan strategi organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiarti et al., (2022) yang menekankan pentingnya keberlanjutan program pengembangan. Penelitian Ruona & Gibson, (2004) juga menunjukkan bahwa akses yang memadai terhadap teknologi dan sumber daya pembelajaran berperan dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat memanfaatkan peluang pengembangan. Terakhir, menurut (Noe et al., 2006) komitmen organisasi terhadap pengembangan karyawan menjadi kunci utama dalam pengalokasian sumber daya dan dukungan terhadap program pengembangan.

Dari beberapa faktor potensial yang ada, komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Jika organisasi sepenuhnya berkomitmen untuk mengembangkan karyawan dan mengalokasikan sumber daya yang memadai, program pengembangan memiliki peluang lebih besar untuk berhasil (Derks & Bakker, 2013).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Penelitian menyoroti pentingnya pengembangan karyawan sebagai strategi investasi yang dapat memberikan manfaat signifikan bagi organisasi. Penulis membahas konsep investasi dalam SDM sebagai langkah proaktif untuk meningkatkan kapabilitas individu dan kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Melalui peninjauan literatur, penelitian ini mengidentifikasi hubungan positif antara investasi dalam pengembangan karyawan dan kinerja organisasi. Faktor seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembinaan dianggap sebagai elemen-elemen kunci dari investasi yang berkelanjutan dalam SDM. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana pengembangan SDM dapat menjadi pendorong penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang kuat tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan investasi mereka dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Dengan memahami pentingnya pengembangan SDM, artikel ini memberikan landasan bagi para pemimpin organisasi untuk merancang dan melaksanakan strategi pembangunan SDM yang efektif. Jika karyawan tidak aktif berpartisipasi dalam inisiatif pengembangan, komitmen organisasi mungkin sulit untuk memberikan dampak yang signifikan (Marayasa et al., 2017).

Beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan dampak investasi dalam pengembangan karyawan pada kinerja organisasi melibatkan pemberdayaan karyawan dan peningkatan komitmen organisasi, yaitu: 1) Pembinaan dan Dukungan yaitu memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawan dalam mengikuti inisiatif pengembangan. Pembinaan dapat membantu mereka memahami nilai dan manfaat yang dapat diperoleh dari partisipasi aktif. 2) Komunikasi yang Efektif yaitu mengkomunikasikan dengan jelas tujuan dan dampak inisiatif pengembangan pada perkembangan pribadi karyawan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman dan motivasi karyawan. 3) Keterlibatan Karyawan aktif mengajak karyawan untuk terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan inisiatif pengembangan. Menciptakan lingkungan yang memotivasi dan melibatkan karyawan dapat meningkatkan partisipasi mereka. 4) Personalisasi Pengembangan menyesuaikan program pengembangan dengan kebutuhan dan aspirasi individu karyawan. Pendekatan yang personal dapat meningkatkan relevansi inisiatif pengembangan dan mendorong karyawan untuk lebih aktif terlibat. 5) Pengukuran dan Umpan Balik menyediakan sistem pengukuran kinerja yang jelas dan memberikan umpan balik reguler kepada karyawan tentang kemajuan mereka dalam inisiatif pengembangan. Hal ini dapat membantu membangun kesadaran dan tanggung jawab. 6) Pengakuan dan Reward memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang aktif berpartisipasi dan berhasil mengimplementasikan pembelajaran dari inisiatif pengembangan. Ini dapat merangsang motivasi dan memperkuat komitmen organisasi.

Komitmen terhadap karier mencakup komitmen karyawan terhadap perkembangan dan kemajuan dalam karier mereka di dalam organisasi dapat diidentifikasi dengan indikator: keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi, liat untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi dan keterlibatan dalam program pengembangan karier (Knight, 2015).

### **Komitmen Karir terhadap Pengembangan Sumber Daya**

Hubungan antara aktivitas manajemen karir organisasi dan individu dengan komitmen organisasi pada awal karir lulusan, seperti yang disorot dalam teks di atas, dapat diperkaya dengan merujuk pada penelitian yang sejenis. Studi longitudinal yang dilakukan oleh Sturges et al., (2002) mencoba untuk memahami hubungan antara manajemen karir dan komitmen organisasi pada lulusan selama sepuluh tahun pertama bekerja.

Andi Zakiah, (2021) menemukan bahwa ada hubungan positif antara praktik manajemen karir dan tingkat komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan temuan dalam teks sebelumnya, yang mencatat bahwa tingginya komitmen organisasi memprediksi praktik aktivitas manajemen karir oleh lulusan. Dalam kedua konteks ini, komitmen organisasi tampaknya memiliki dampak positif pada bagaimana individu mengelola karir mereka dan berinteraksi dengan praktik manajemen karir yang diterapkan oleh organisasi.

Penelitian Sturges et al., (2002) juga dapat memberikan perspektif tambahan tentang bagaimana hubungan antara aktivitas manajemen karir dan komitmen organisasi dapat berkembang seiring waktu. Integrasi hasil penelitian ini dengan temuan teks sebelumnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang peran komitmen karir dalam menghubungkan praktik manajemen karir dengan pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang mengeksplorasi pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sementara motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Sumber Daya**

Motivasi kerja menjadi penghubung antara Pengembangan SDM serta Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini mencerminkan pentingnya faktor motivasi sebagai mekanisme perantara yang memperkuat hubungan antara upaya pengembangan SDM dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Tentunya, hasil penelitian ini konsisten dengan pemahaman konseptual bahwa motivasi kerja dapat menjadi pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika didukung oleh kebijakan pengembangan SDM dan disiplin kerja yang efektif (Syukron et al., 2022).

### **Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya**

Kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Kombinasi variabel tersebut juga diuji dalam model yang menunjukkan kelayakan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut.

Dapat diperhatikan bahwa penelitian ini dalam menghubungkan pengaruh kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia, menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan hubungan kepemimpinan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di organisasi.

Referensi yang relevan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat ditemukan dalam penelitian organisasi dan manajemen yang mendalam. Sebagai contoh, Yuliana, (2010) membahas peran penting kepemimpinan transformasional dalam mendorong pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Studi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat menjadi agen penggerak utama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya membahas hubungan masing-masing variabel terhadap pengembangan SDM, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi interaksi simultan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir. Pendekatan ini bertujuan memberikan wawasan holistik terhadap strategi pengelolaan SDM di organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan dua dimensi krusial, yaitu hubungan antara aktivitas manajemen karir dan komitmen organisasi pada awal karir lulusan, dan hubungan kompleks antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dalam konteks Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Penelitian ini menghadirkan suatu kerangka pemahaman yang holistik tentang bagaimana faktor-faktor ini saling terkait dan bagaimana komitmen karir memainkan peran dalam menghubungkan praktik manajemen karir dengan pengembangan sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian untuk mengungkap Hubungan Antara Manajemen Karir dan Komitmen Karir untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan positif antara aktivitas manajemen karir dan tingkat komitmen organisasi pada awal karir lulusan, seiring dengan temuan penelitian sebelumnya, mendalam pada Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja, menyelidiki secara mendalam bagaimana Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja memengaruhi motivasi kerja, dan bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam memahami pengaruh ini terhadap kinerja pegawai, mengintegrasikan temuan terkait kepemimpinan yang efektif, yang meskipun tidak secara langsung disebutkan dalam teks, dapat diasumsikan sebagai faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dan mengidentifikasi Implikasi untuk memberikan kontribusi praktis dengan memberikan wawasan tentang cara meningkatkan praktik manajemen karir dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja pegawai dan memperkuat komitmen organisasi.

Penelitian ini membuka jendela baru bagi pemahaman tentang kompleksitas hubungan antara manajemen karir, pengembangan sumber daya manusia, dan faktor-faktor lain yang saling terkait dalam mencapai tujuan organisasi, serta potensi untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan melalui intervensi yang tepat. Berdasarkan konteks tersebut, dapat ditarik beberapa wawasan baru yaitu:

Pentingnya Peran Kepemimpinan Transformasional, meskipun tidak secara eksplisit dibahas, namun dengan merujuk pada penelitian Avolio & Yammarino, (2013) tentang kepemimpinan transformasional, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama dalam konteks transformasional, dapat menjadi katalisator utama untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Kedua, keterkaitan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karir: Menunjukkan bagaimana ketiganya saling terkait dalam menciptakan lingkungan yang mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen karir, yang pada gilirannya, memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia. Ketiga, pentingnya Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening yaitu penelitian memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi kerja bukan hanya menjadi akibat dari faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan komitmen karir, tetapi juga berperan sebagai jembatan atau variabel intervening yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keempat, implikasi untuk Praktik Manajemen yaitu memberikan pandangan baru tentang bagaimana praktik manajemen, terutama dalam hal kepemimpinan dan pengelolaan motivasi, dapat dirancang untuk mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia secara lebih efektif, dengan memperhatikan komitmen karir sebagai elemen kunci.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas terdapat manfaat dari penelitian ini yaitu untuk menambah literatur akademik tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir terhadap pengembangan SDM, memberikan panduan bagi organisasi untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas tenaga kerja yang akan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para praktisi manajemen untuk memperkuat peran kepemimpinan dan motivasi dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan SDM. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pembuat kebijakan dalam merancang program pengembangan karyawan yang berorientasi pada kebutuhan jangka panjang organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei dipilih untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir terhadap pengembangan sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 20. Uji statistik yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data, serta analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil analisis mencakup uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi (p-value), nilai t hitung, dan F hitung. Seluruh pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh signifikan variabel-variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen karir) terhadap pengembangan SDM sebagai variabel dependen.

Penelitian dilakukan di SMP Ibnu Hajar Boarding School. Pengambilan data dilakukan dengan jalan memberikan kuesioner dalam bentuk google form secara terbuka. Responden dalam penelitian ini ialah pegawai di SMP Ibnu Hajar Boarding School sebagai target sampel. Dari hasil survey, didapati 19 responden yang sudah mengisi kuesioner. Setelah diteliti, terdapat beberapa pegawai yang belum mengisi dikarenakan kondisi kesehatan dan keadaan yang belum memungkinkan untuk mengisi kuesioner sehingga didapati hanya 19 responden yang terdata.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Kuesioner merupakan kumpulan pernyataan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan, motivasi, dan komitmen karir. Selanjutnya, pengembangan sumber daya merupakan tes secara keseluruhan yang menjadi indikator kompetensi dan derajat perubahan perilaku yang bersangkutan. Analisis datanya menggunakan alat analisis dengan SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

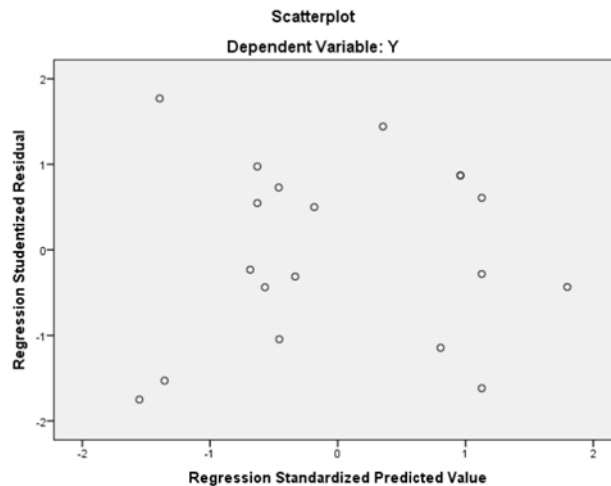
Responden penelitian adalah 19 orang pegawai SMP Ibnu Hajar Boarding School yang berjenis kelamin perempuan, dengan usia diatas 18 tahun dan berpendidikan paling rendah sarjana. Hasil pengujian pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena  $\text{Sig.} < 0,05$ . Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi kriteria dalam penelitian ini (cronbach alpha).

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS 2.0. Berdasarkan ketentuan yang ada pada program tersebut, maka kriteria dari normalitas data adalah “jika p value (sig.)  $> 0,05$ ” artinya data pada sampel tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antarvariabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna diantara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat tolerance atau varian inflation factor (VIF). Apabila tolerance  $< 0,1$  atau  $\text{VIF} > 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini diketahui bahwa variabel X1 hasil tolerance  $0,890 > 0,1$  atau  $\text{VIF} = 1.123 < 10$  sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara pada analisis regresi ganda ini. Kemudian, variabel X2 menunjukkan hasil tolerance  $0,927 > 0,1$  atau  $\text{VIF} = 1.079 < 10$  sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara pada analisis regresi ganda ini. Terakhir, variabel X3 menunjukkan hasil tolerance  $0,946 > 0,1$  atau  $\text{VIF} = 1.058 < 10$  sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara pada analisis regresi ganda ini.

Uji heterokedastisitas adalah apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Kondisi heterokedastisitas sering terjadi pada data cross section atau data yang diambil dari beberapa responden pada suatu waktu tertentu. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan membuat *Scatterplot* antara *Standardized Residual* (ZRESID) dan *Standardized Predicted Value* (y

topi). Pada gambar di bawah ini menunjukkan tidak ada perubahan sepanjang Y topi, maka dinyatakan tidak ada heterokedastisitas pada galat (error/residual) tersebut.



**Gambar 2. Scatterplot**

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut sehingga dapat untuk memprediksi variabel pengembangan sumber daya berdasarkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir.

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi, apakah variabel bebas (X1, X2, dan X3) dan variabel terikat (Y) terbentuk menjadi linear. Uji linearitas ini menggunakan perhitungan SPSS 20.

**Tabel 2. Linearitas X1 terhadap Y**

ANOVA Table			F	Sig.
Y*X1	Between Groups	(Combined)	1.529	.248
		Linearity	6.562	.024
		Deviation from Linearity	.270	.892
Within Groups				
Total				

**Tabel 3. Linearitas X2 terhadap Y**

ANOVA Table			F	Sig.
Y*X2	Between Groups	(Combined)	1.541	.246
		Linearity	2.966	.111
		Deviation from Linearity	1.256	.344
Within Groups				
Total				



**Tabel 4. Linearitas X3 terhadap Y**

ANOVA Table			F	Sig.
Y*X3	Between Groups	(Combined)	1.529	.004
		Linearity	6.562	.001
		Deviation from Linearity	3.380	.039
Within Groups				
Total				

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 di atas, diperoleh data linearity dengan nilai = 0,024 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya mempunyai hubungan yang linear. Selanjutnya, Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, diperoleh data deviation from linearity dengan  $F_0 = 2,966$  dan  $sig. = 0,111 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan pengembangan sumber daya mempunyai hubungan yang linear. Terakhir, Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, diperoleh data linearity dengan  $F_0 = 19.965$  dan  $sig. = 0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja dengan pengembangan sumber daya mempunyai hubungan yang linear.

Pengujian hipotesis dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan dalam bab III. Hasil perhitungan dan pengujian bisa dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 5. Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y**

Model Summary <sup>b</sup>								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.636	2.432	.697	11.481	3	
Model Summary <sup>b</sup>								
1			15					.000
a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2								
b. Dependent Variable: Y								

**Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.778	3	67.926	11.481	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.748	15	5.917		
	Total	292.526	18			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1, X3, X2						

**Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-14.366	6.539		-2.197	.044
X2	.563	.263	.317	2.144	.049
X3	.694	.174	.582	3.979	.001
X1	.376	.155	.366	2.426	.028

a. Dependent Variable: Y

Dari ketiga tabel di atas akan diuji tiga hipotesis sekaligus, yaitu:

**H4: Kepemimpinan, motivasi, dan komitmen karir berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya**

Dari tabel 5. di atas terlihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel (X1), (X2), dan (X3) secara bersama-sama terhadap (Y) adalah sebesar 0,835.

Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu sebesar 0,835. Kemudian koefisien determinasinya sebesar 0,697 yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 69,7% sisanya (30,3%) karena dipengaruhi faktor lain.

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan yang terlihat pada tabel 6 dan 7, dari tabel 7. diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y, yaitu  $\hat{Y} = (-14.366) + 0.376 X1 + 0,563 X2 + 0,694 X3$ .

Kemudian pengujian signifikansi garis regresi tersebut adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada pada tabel 6 Berdasarkan ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak” atau “jika f hitung > f tabel maka Ho ditolak”, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel terikat (Y). Nilai sig. adalah bilangan yang tertera pada kolom sig. dalam tabel 6. Nilai f hitung adalah bilangan yang tertera pada kolom F dalam tabel 7 lalu nilai f tabel adalah nilai tabel distribusi f untuk taraf nyata 5% dengan derajat pembilang (k) = 2 dan derajat penyebut (n-k-1) = 14 dimana n adalah banyaknya responden dan k adalah banyaknya variabel.

Berdasarkan tabel 6. terlihat bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 dan F hitung = 11.481, maka Ho ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

**H3: Komitmen karir berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya**

Untuk membuktikan hipotesis tersebut adalah dengan memperhatikan nilai yang tertera pada kolom t atau kolom sig. untuk baris X3 pada tabel 7. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak” atau jika sig < 0,05 maka Ho ditolak”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan variabel bebas X3 terhadap variabel terikat Y. Nilai sig adalah bilangan yang tertera pada kolom sig untuk baris minat dalam tabel 7. Nilai t hitung adalah bilangan yang tertera pada kolom t untuk baris X3 dalam tabel 7. Kemudian nilai t tabel adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ( $df = n - 3$ ) = 16 dimana n adalah banyaknya responden. Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai sig  $0,001 < 0,05$  dan t hitung 3.979, maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel (X3) terhadap variabel (Y).

### **H2: Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya**

Untuk membuktikan hipotesis tersebut adalah dengan memperhatikan nilai yang tertera pada kolom t atau kolom sig. untuk baris X2 pada tabel 7. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak” atau jika sig  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X2 terhadap variabel terikat Y. Nilai sig adalah bilangan yang tertera pada kolom sig untuk baris minat dalam tabel 7. Nilai t hitung adalah bilangan yang tertera pada kolom t untuk baris X2 dalam tabel 7. Kemudian nilai t tabel adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ( $df = n - 3$ ) = 16 dimana n adalah banyaknya responden. Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai sig  $0,049 < 0,05$  dan t hitung 2.144, maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel (X3) terhadap variabel (Y).

### **H1: Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya**

Untuk membuktikan hipotesis tersebut adalah dengan memperhatikan nilai yang tertera pada kolom t atau kolom sig. untuk baris minat pada tabel 7. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak” atau jika sig  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 terhadap variabel terikat Y. Nilai sig adalah bilangan yang tertera pada kolom sig untuk baris X1 dalam tabel 7. Nilai t hitung adalah bilangan yang tertera pada kolom t untuk baris X1 dalam tabel 7. Kemudian nilai t tabel adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ( $df = n - 3$ ) = 16 dimana n adalah banyaknya responden. Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai sig  $0,028 < 0,05$  dan t hitung 2.426, maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel (X1) terhadap variabel (Y).

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian memberikan jawaban bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karir berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan signifikan di setiap variabelnya. Penelitian memberikan peluang penelitian lanjutan khususnya berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian bisa dengan menambahkan variabel atau faktor lain yang menjadi perhatian dalam pengembangan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Zakiah, N. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar*. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing.
- Cahyadi, N., S St, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., Se, M. M., Megawati, S. P., Bi, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Guay, F. (2013). *Self-Determination Theory and Actualization of Human Potential*.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in The Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107, 35–47.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2013). *The Psychology of Digital Media at Work*. Psychology Press London, Uk:
- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *Jamin: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84–103.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Knight, J. (2015). Investing in Human Resource Development: Strategic Planning for Success in Academic Libraries. in *Advances In Library Administration and Organization* (Pp. 1–42). Emerald Group Publishing Limited.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. The Mcgrow-Hill Companies.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan Sdm. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. Mcgraw-Hill Education New York, Ny, Usa:
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Ruona, W. E. A., & Gibson, S. K. (2004). The Making of Twenty-First-Century Hr: An Analysis of The Convergence Of Hrm, Hrd, and Od. *Human Resource Management: Published in Cooperation With The School of Business Administration, The University of Michigan and In Alliance with The Society of Human Resources*

*Management*, 43(1), 49–66.

- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., Faturrahman, M. I., & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154–163.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The Influence of Technology on The Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A Longitudinal Study of The Relationship Between Career Management and Organizational Commitment Among Graduates in The First Ten Years At Work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology And Behavior*, 23(6), 731–748.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutisna, A. J., & Sh, M. M. (2021). *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Asuransi Indonesia* (Vol. 1). La Tansa Mashiro Publisher.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
- Yuliana, C. (2010). Peran Kepemimpinan dalam Pencapaian Kinerja Organisasi Melalui Budaya, Strategi, dan Sistem Akuntansi Manajemen Organisasi. *Peran Kepemimpinan dalam Pencapaian Kinerja Organisasi Melalui Budaya, Strategi, dan Sistem Akuntansi Manajemen Organisasi*.
- Zakaria, A. I., Prihadi, M. D., & Abdullah, M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Polisi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Polisi di Polres Karawang. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(3), 1630–1642.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

---