

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MADU NUSANTARA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : ADE SAFITRI
NPM : 1505161001
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Name : ADE SAFITRI
NPM : 1505161001
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Pengaji

Pengaji I

Pengaji II

Pembimbing

(NOVIAISHA, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.) (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 (061)6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ADE SAFITRI

NPM : 1505161001

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing

NOVI AISHA,SE.,M.Si

Diketahui/Disetujui

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB,S.E,M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **ADE SAFITRI**
NPM : **1505161001**
Konsentrasi : **MSDM**
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing ” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, **21 DESEMBER 2018**

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS

: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
: EKONOMI DAN BISNIS
: MANAJEMEN
: STRATA SATU (S-1)

Fakultas
Jurusan / Prog.Studi.
Jenjang

: JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
: NOVI AISHA, SE., M.Si

Ketua Program Studi
Dosen Pembimbing

: ADE SAFITRI
: 1505161001
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
21-02-2019	RAPikan PENULISAN, tiap TABEL di Analisis.	f.	
27-02-2019	HASIL REGRESI diperbaiki, Analisis jawaban Responden Sesuaikan dengan indikator, ksimpulan menjawab rumusan masalah, Sama lebih debar	f.	
04-03-2019	DAFTAR pustaka, daftar rsi REVISI, LengkapI LAMPIRAN.	f	
08-03-2019	ACC SIDANG.	f.	

Dosen Pembimbing

NOVI AISHA,SE.,M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

Ade Safitri, (NPM : 1505161001), Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Skripsi, 2019, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh para karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya tersebut paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh dan pada penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner) yang diproses dan di analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan program software SPSS (Statistic Package For Social Sciences) 22.00 For Windows.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, serta pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beiring salam penulis sampaikan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun proposal penelitian ini.

1. Kepada kedua orang tua penulis Ayahanda A.Sofyan dan Ibunda tercinta Keumala Intan NST serta Abang saya Indra Arif dan Adik saya Ramadhan Fauzan yang telah memberikan curahan kasih sayang dan perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, Msi, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Novi Aisha, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, dan perhatikan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Samhati Laia SE selaku Manajer pada PT Madu Nusantara Medan yang telah membantu dan membimbing saya untuk melakukan riset sehingga dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman seperjuangan Citra, Yuyun, Duwi, Ratna, Fadila, Aris, Hanifah, Vemila, yang selalu membantu dan mendukung untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, dengan hati yang

lapang dan dengan tangan terbuka penulis siap menerima kritik dan saran yang dapat membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. amin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Desember 2018

Penulis

ADE SAFITRI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II: LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja	8
c. Faktor- Faktor Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	13
2. Pengembangan Karir	15
a. Pengertian Pengembangan Karir	15
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	16
c. Faktor-faktor Pengembangan Karir	18

d. Indikator Pengembangan Karir	20
3. Komunikasi	22
a. Pengertian Komunikasi	22
b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi	24
c. Faktor-Faktor Komunikasi	25
d. Indikator Komunikasi	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30
BAB III:METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV: DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Gambaran Umum Penelitian	49
2. Identitas Responden	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian	51
a. Deskripsi Pengembangan Karir	51
b. Deskripsi Komunikasi	54
c. Deskripsi Kinerja Karyawan	56
4. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinearitas	60

c. Uji Heterokedastisitas	61
5. Regresi Linear Berganda	63
6. Uji Hipotesis	64
a. Uji secara Parsial (Uji T)	64
b. Uji Simultan (Uji F)	66
B. Pembahasan	67
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja Karyawan	33
Tabel III-2	Indikator Pengembangan Karir	34
Tabel III-3	Indikator Komunikasi	35
Tabel III-4	Rincian dan Waktu Penelitian	36
Tabel III-5	Skala Likert	38
Tabel III-6	Uji Validitas variabel Pengembangan Karir	40
Tabel III-7	Uji Validitas variabel Komunikasi	41
Tabel III-8	Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel III-9	Uji Reabilitas Instrumen	43
Tabel IV-1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel IV-4	Skor angket untuk variabel pengembangan karir (X1)	51
Tabel IV-5	Skor angket untuk variabel Komunikasi (X2)	54
Tabel IV-6	Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel IV-7	Uji multikolineatitas	61
Tabel IV-8	Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV-9	Uji t.....	65
Tabel IV-10	Uji F	66
Tabel IV-11	Koefisien Determinasi (R-Square)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual	28
Gambar II-2	Kerangka Konseptual	29
Gambar II-3	Kerangka Konseptual	30
Gambar III-1	Kreteria Pengujian Hipotesis “t”	43
Gambar III-2	Kreteria Pengujian Hipotesis “F”	44
Gambar IV-1	Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	59
Gambar IV-2	Uji normalitas dengan Grafik Normal P.P Plot	60
Gambar IV-3	Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot	62

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) dan semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja yang baik (Sutrisno, 2009, hal. 2).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga tergantung pada kinerja karyawannya, kinerja suatu perusahaan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (Manurung dan Ratnawati, 2012)

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh para karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya tersebut paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam keberlangsungan hidup perusahaan (wijaya, 2015).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja dari lingkungan seperti pengembangan karir. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan dapat memberikan jalur yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (Negara, 2014).

Pengembangan karir karyawan sangat penting bagi individu pegawai dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan karirnya, pengembangan karir dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan upaya perubahan atau peningkatan karir karyawan dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda (Katidjan dkk, 2017).

Komunikasi merupakan penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat. Komunikasi juga merupakan memberi mengenai informasi kepada orang lain. Proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi (Wijaya, 2015).

Disamping faktor pengembangan karir, faktor komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses pemindahan

informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (Ardiansyah, 2016).

Setiap karyawan diharapkan memiliki komunikasi yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk tercapainya tujuan tersebut diperlukan semangat kerja dan komunikasi yang menunjang kinerja karyawan.

PT. Madu Nusantara Medan merupakan perusahaan madu yang alami dan peduli tentang kesehatan seluruh masyarakat secara umum, yang mempunyai tujuan mulia untuk mensosialisasikan sumber nutrisi alami yang disediakan alam bagi orang banyak.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang penulis lakukan terdapat beberapa penomena yang terjadi pada PT. Madu Nusantara Medan seperti kinerja para pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian target penjualan yang tidak dapat terpenuhi pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Masalah pengembangan karir di dalam perusahaan belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak karyawan yang lambat dalam pengembangan karirnya, dimana ada beberapa karyawan yang telah lama bekerja tetapi karirnya masih belum meningkat, hal ini perusahaan lebih mengutamakan orang yang lebih dekat dengan atasan untuk menduduki jabatan penting di perusahaan sehingga menimbulkan adu argument tentang perebutan kedudukan jabatan yang menekan kepada

karyawan bawahan. Dan masalah yang berkaitan dengan komunikasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan pengembangan karir, komunikasi dan kinerja pada PT .Madu Nusantara Medan yaitu :

1. Kinerja para pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Masih banyak pegawai yang lambat dalam pengembangan karirnya, dimana ada beberapa pegawai yang telah lama bekerja tetapi karirnya masih belum meningkat, hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan orang yang lebih dekat dengan atasan untuk menduduki jabatan penting di perusahaan sehingga menimbulkan adu argument tentang perebutan kedudukan jabatan yang menekan kepada karyawan bawahan.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang pengembangan karir dan komunikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Madu Nusantara Medan.

2. Manfaat penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai wahana melatih dan berfikir ilmiah pada bidang manajemen dan perilaku organisasi khususnya berkaitan dengan bidang pengembangan karir, komunikasi dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Memberikan masukan kepada PT. Madu Nusantara Medan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan karir dan komunikasi.

- c. Manfaat Pihak Lain

Sebagai sarana informasi bagi pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relavan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor, 2013,hal. 270).

kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2012, hal. 95).

Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai (Daryanto dan Rahardjo, 2016, hal.151).

Sedangkan Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu (Afandi, 2018, hal. 84)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu hasil proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan

kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang sangat penting dan harus dilakukan dalam melaksanakan manajemen kinerja karena aktivitas ini merupakan sumber utama informasi yang diperoleh secara formal melalui sebuah sistem yang terstruktur dan berkelanjutan. Berbagai macam informasi yang terkait dengan pelaksanaan strategi organisasi untuk mencapai tujuannya dapat diperoleh melalui aktivitas penilaian kinerja ini. Oleh karena itu penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematik dan berkelanjutan dapat juga memberikan manfaat yang besar bagi manajemen kinerja.

Tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi

karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang (Bangun, 2012, hal. 232).

Adapun Manfaat kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Program pelatihan

Salah satu hasil penilaian kinerja karyawan adalah informasi tentang kualitas perilaku kerja yang dimiliki oleh karyawan, apakah sudah memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan strategi yang ditetapkan oleh organisasi atau belum.

2) Program pengembangan

Penilaian kinerja akan dapat mengidentifikasi kemungkinan seorang karyawan memiliki potensi untuk berkembang lebih baik yang memungkinkan ia pada suatu saat nanti menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Informasi ini perlu dijadikan sebagai bahan perencanaan untuk program pengembangan karyawan pada masa yang akan datang.

3) Keputusan penempatan

Kinerja karyawan yang rendah antara lain juga disebabkan oleh keputusan penempatan pada jabatan yang tidak tepat, artinya bahwa karyawan tersebut ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

4) Desain pekerjaan

Rancangan pekerjaan (job design) merupakan langkah awal dari seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena desain pekerjaan akan berpengaruh pada penentuan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

5) Proses seleksi dan pengujian

Proses seleksi dan pengujian tidak dilakukan sebagaimana seharusnya karena perilaku penguji atau pihak lain yang tidak tepat sehingga mengabaikan persyaratan yang telah ditentukan.

6) Keputusan promosi

Promosi tidak hanya merupakan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi jabatan yang lebih tinggi yang sedang tidak ada pejabatnya, tetapi juga merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang memenuhi syarat untuk memuduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

7) Keputusan kompensasi

Karyawan yang kinerjanya baik, tetapi belum memenuhi syarat untuk dipromosikan perlu mendapat kompensasi yang lebih baik agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

8) Perbaikan kinerja

Penempatan karyawan pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, pemberian pelatihan, pengembangan, promosi dan pemberian kompensasi yang lebih baik, merupakan upaya-upaya yang dapat diharapkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

9) Peningkatan daya saing organisasi

Manajemen kinerja karyawan yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan di samping akan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Karyawan juga berpeluang untuk meningkatkan daya saing organisasi (Suparyadi, 2015, hal. 333) .

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah maupun lembaga masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

2) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan ditempat mereka bekerja.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4) Sistem manajemen

Sistem manajemen merupakan sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi dan prosedur oleh akutansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis.

5) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya (Negara, 2014).

Adapun pendapat lain menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Faktor individu

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang lebih baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariere dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2017, hal. 16).

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu maka usaha peningkatan harus dilakukan oleh semua jajaran perusahaan dan diterapkan dalam setiap pelaksanaan tugasnya. kerja sama kelompok, pemberian insentif serta peralihan dan pendidikan yang dilakukan dengan tepat pada karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi karyawan dalam hal peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator sebagai berikut :

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - 1) Kuantitas hasil kerja
 - 2) Kualitas hasil kerja
 - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - 1) Disiplin kerja

- 2) Inisiatif
 - 3) Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari empat indikator yaitu
- 1) Kepemimpinan
 - 2) Kejujuran
 - 3) Kreativitas
 - 4) Komunikasi (Afandi, 2018, hal. 89)

Adapun pendapat lain berpendapat bahwa ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaiannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi (Sopiah dan Sangadji, 2018, hal. 351).

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan haruslah diperhatikan oleh perusahaan,karena kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan dimana suksesnya perusahaan itu dilakukan oleh manajemen kinerja. Kinerja karyawan juga harus mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang maju atau sukses,apabila perusahaan sama-sama bekerja dengan baik dan bersungguh sungguh,jadi ada timbal baliknya antara perusahaan dengan kinerja karyawan.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengembangan karir tercemin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak lebih maju berarti kenaikan gaji yang besar dengan tanggung jawab yang besar pula. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dikemukakan pengertian pengembangan karir menurut beberapa ahli diantaranya (Hamali. 2016, hal. 153).

“Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen

personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi” (Sunyoto, 2015, hal. 184).

“Pengembangan karir merupakan tanggung jawab HRD dalam menyiapkan, mengimplementasikan, dan memonitor career paths para karyawan. Inilah yang disebut career management. Apabila seorang individu mengarahkan perjalanan karier kekaryawannya, hal ini disebut sebagai career planing. Dan ketika kebutuhan individu dan perusahaan dalam proses pengembangannya sejalan, proses ini disebut career development”(Saripuddin dkk, 2015, hal. 150).

Sedangkan pendapat lain menyatakan: “ pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karier dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”(Sunyoto, 2015, hal. 184).

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat meengembangkan diri secara maksimum.

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlu pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan karyawan merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis tujuan dan manfaat yang dipetik dari padanya, baik organisasi, para karyawan maupun bagi

pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karir bertujuan untuk :

- a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
- c) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi dirinya.
- d) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
- e) Membuktikan tanggung jawab sosial.
- f) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
- g) Mengurangi turnover dan biaya karyawan.
- h) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- i) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
- j) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang (Hamali , 2016, hal. 155).

Adapun manfaat pengembangan karir sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya (Sunyoto, 2015, hal. 185).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Selain peran individu, manajer, dan perusahaan dalam pengembangan karir, ada juga faktor yang lebih penting yang mempengaruhi pengembangan karir.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

a) Hubungan karyawan dan perusahaan

Hubungan karyawan dan perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Terkadang ada beberapa kendala yang dihadapi dilapangan.

b) Personalia karyawan

Personalia karyawan terkadang mempunyai kendala karena adanya karyawan yang mempunyai tingkah laku yang menyimpang contohnya karyawan emosional, ambisius, curang, terlalu apatis, dan lain-lain. Karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak perduli dengan karirnya sendiri.

c) Faktor dari luar karyawan

Setiap intervensi dari pihak luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dalam sebuah perusahaan.

d) Politik dalam perusahaan

Perencanaan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e) Model penghargaan

Jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang malas.

f) Banyak karyawan

Jumlah karyawan yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan, begitu juga sebaliknya, jumlah karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

g) Besar kecilnya perusahaan

Besar kecilnya perusahaan berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir karyawan. Tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

h) Budaya perusahaan

Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Tetapi ada juga perusahaan yang

cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. Dalam hal ini budaya juga mempengaruhi pengembangan karir.

i) Macam-macam manajemen

Banyak macam-macam manajemen pada suatu perusahaan. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku tertutup, maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar (Arianty, 2016, hal. 165).

Adapun pendapat lain menyatakan faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi yaitu :

- 1) Hubungan pegawai dan organisasi
- 2) Personalia pegawai
- 3) Faktor eksternal
- 4) Politicking dalam organisasi
- 5) Sistem penghargaan(Bahri dan Nisa, 2017).

d. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2) Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4) Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir (Afandi, 2018, hal. 190).

Adapun pendapat lain menyatakan indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja hal utama dalam pengembangan karir..

2) Eksposure

Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan teman sejawat untuk mendukung pengembangan karir

3) Kesetiaan organisasional

Lamanya bekerja sebagai tolak ukur dalam pengembangan karir

4) Mentor dan sponsor atasan memberikan promosi jabatan adil dan tanpa pilih kasih.

5) Kesempatan – kesempatan untuk tumbuh

Kesempatan mendapat diklat dan pelatihan peningkatan pelatihan (Sari, 2016).

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah Salah satu hal berkembang sangat pesat dan menjadi pemicu dari perkembangan yang terjadi. Dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, komunikasi termasuk di antara pengetahuan dan keterampilan yang terpenting dan berguna. Melalui komunikasi intrapribadi kita berbicara dengan diri sendiri, mengenal diri sendiri, mengevaluasi diri sendiri tentang berbagai hal, mempertimbangkan keputusan-keputusan yang akan diambil dan menyiapkan pesan-pesan yang akan kita sampaikan kepada orang lain. Melalui komunikasi antarprabadi kita berinteraksi dengan orang lain, mengenal mereka dan diri kita sendiri, dan mengungkapkan diri kita kepada orang lain. Melalui komunikasi dalam dunia usaha kita berusaha memahami konsumen kita untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Basis komunikasi mengantarkan kita pada pemahaman komunikasi sebelum kita mendiskusikan secara mendalam komunikasi pemasaran. Melalui komunikasilah pimpinan perusahaan, teman sekerja, teman seprofesi, konsumen, atau para distributor maupun pemasok/supplier, saling berusaha untuk membina, memelihara, dan menjaga hubungan satu sama lain. Dunia semakin cepat berubah, dalam dua dasawarsa terakhir perkembangan teknologi sudah sedemikian pesatnya memberikan dampak yang menyentuh segala aspek kehidupan manusia. Salah satu hal

berkembang sangat pesat dan menjadi pemicu dari perkembangan yang terjadi adalah komunikasi.

“komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya”. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, atau mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal” (Hermawan, 2012, hal. 4).

komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu dengan yang lainnya, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni, dan teknologi (Erni dan Donni, 2018, hal. 290).

“komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”(Bismala dkk, 2015, hal. 141).

Sedangkan pendapat lain menyatakan “komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus lokal dan sebagainnya dan perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi dan tetapi bahwa seseorang mengirim berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain)” (Ngalimun, 2016, hal. 20).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota satuan organisasi yang berbeda dengan bidang yang berbeda.

b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, komunikasi merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dipetik dari padanya, baik organisasi, para karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Tujuan komunikasi adalah sebagai berikut:

- a) Supaya yang disampaikan dapat dimengerti, seseorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan baik dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampaian pesan.
- b) Memahami orang sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.
- c) Supaya gagasan dapat diterima orang lain komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.

d) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki (Sopiah dan sangadji, 2018, hal.48).

Adapun tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan (Usman, 2016, hal. 470).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah :

- 1) Gaya kepemimpinan budaya organisasi
- 2) Budaya organisasi
- 3) Sarana pendukung
- 4) Kedisiplinan
- 5) Visi dan misi
- 6) Pencapaian target
- 7) Kualitas
- 8) Kuantitas (Afandi, 2018, hal. 64).

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut :

1) Latar belakang budaya

Interpretasi atau mengartikan suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikasi maka komunikasi akan semakin efektif.

2) Ikatan kelompok atau group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan yang diterima. Pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda juga.

3) Harapan

Harapan dapat mempengaruhi penerimaan suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan apa yang diharapkan.

4) Pendidikan

semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin kompleks sudut pandang / perspektif dalam menyikapi isi suatu pesan yang disampaikan.

5) Situasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi disekitarnya (Feriyanto dan Triana, 2015, hal. 19).

d. Indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi dalam organisasi yaitu :

a) Dimensi penyampaian tugas

Indikator:

1) Bijaksana

- 2) Kesopanan
 - 3) Kata yang tepat
 - 4) Bahasa yang sopan dan halus
- b) Dimensi umpan balik

Indikator

- 1) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
- 2) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
- 3) Penerimaan kepastian tugas (Afandi, 2018, hal. 64).

Adapun pendapat lain menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah:

- a) Kepercayaan dengan sesama pegawai
- b) Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- c) Hubungan dengan rekan memuaskan
- d) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
- e) Hubungan pegawai dengan pimpinan baik (Wardhani dkk, 2016).

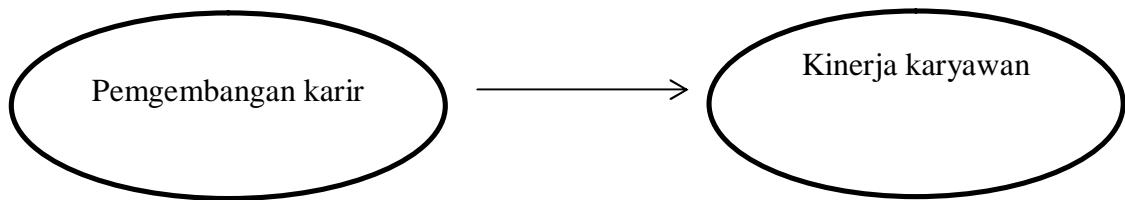
B. Kerangka konseptual

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menyimpulkan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal

yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (Sinambela, 2018, hal. 260).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Distyawaty, 2017), (Sari, 2016), (Dewi dan Utama, 2016) paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



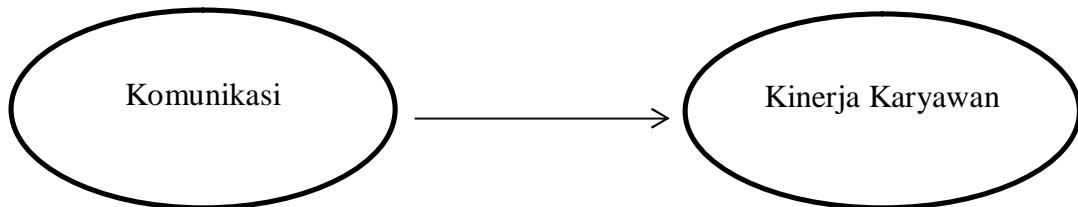
Gambar II.1 kerangka paradigma penelitian

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu dengan yang lainnya, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni, dan teknologi (Erni dan Donni, 2018, hal. 290).

Sedangkan pendapat lain menyebutkan bahwa “ komunikasi membantu perkembangan kinerja dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”. Manajemen memberikan para karyawan beberapa informasi khususnya yang nyata, yang dapat mereka hubungi. Semakin jelas penjabaran ini, semakin membantu usaha karyawan dan manajemen (Ardianysah, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016), (Wardhani, Hasiolan dan Minarsih, 2016), dan juga (Lawasi dan Triatmanto, 2017).



Gambar II.2 Kerangka Pradigma Penelitian

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018, hal. 83).

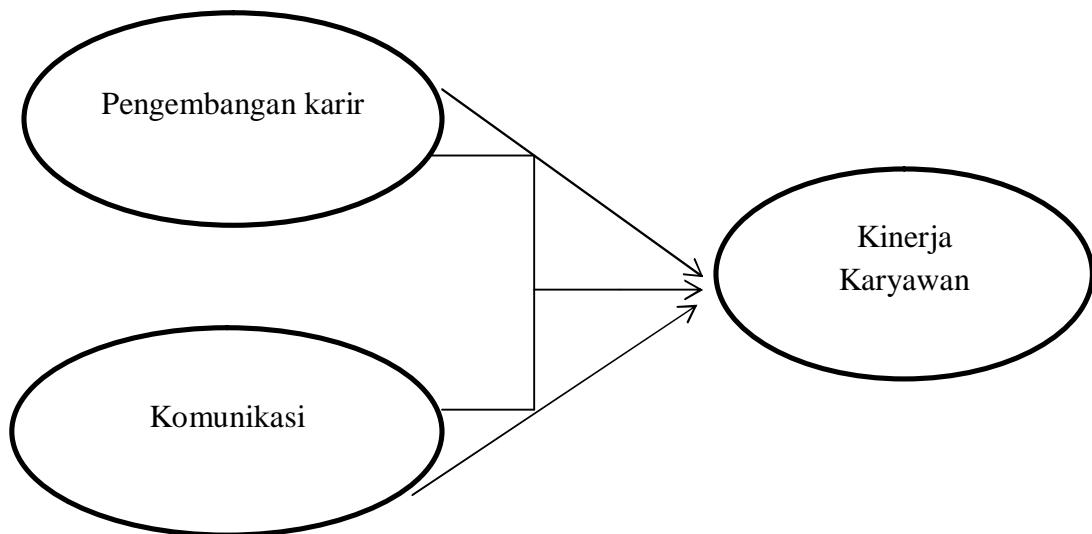
Pengembangan karir dengan kinerja karyawan dapat dikatakan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Apabila suatu perusahaan mendukung pengembangan karir karyawannya maka hal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan komunikasi dapat berjalan dengan efektif antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin besar perusahaan mendukung pengembangan karir karyawannya maka semakin tinggi tingkat

kinerja yang didapatkan oleh perusahaan. Dan semakin efektif komunikasi yang dilakukan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Katidjan, Pawirosumarto dan Isnaryadi, 2017), (Kawilarang, Kawet dan Uhing, 2017), dan juga (Jayusman dan Khotimah, 2015).



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2016, hal. 93).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

- 2) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- 3) Pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian Asosiatif ini memiliki level tertinggi di bandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (Ratu, 2016. Hal 10).

Sedangkan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan (Sugiyono, 2016, hal. 13).

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional ialah berupa pengukuran atau pengujian suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat uji, untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel (Juliandi dkk, 2015, hal. 113). Dalam penelitian ini diambil definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat kebersihan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini kinerja yang ditunjukan untuk para PT. Madu Nusantara Medan. Adapun indikator kinerja menurut Robbins dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018, hal. 351).

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektifitas
5.	Kemandirian

Sumber : (Sopiah dan Sangadji, 2018, hal. 351)

2. Pengembangan Karir (X1)

pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Adapun indikator pengembangan karir menurut (Afandi, 2018, hal. 190)

Tabel III-2**Indikator pengembangan karir**

No	Indikator
1.	Prestasi kerja
2.	Eksposure
3.	Kesetiaan organisasional
4.	Mentor dan sponsor atasan memberikan promosi jabatan adil dan tanpa pilih kasih
5.	Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Sumber : (Sari, 2016)

3. Komunikasi (X2)

Komunikasi dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena melalui komunikasilah pimpinan perusahaan, teman sekerja, teman seprofesi, konsumen, atau para distributor maupun pemasok/supplier, saling berusaha untuk membina, memelihara, dan menjaga hubungan satu sama lain. Dunia semakin cepat berubah, dalam dua dasawarsa terakhir perkembangan teknologi sudah sedemikian pesatnya memberikan dampak yang menyentuh segala aspek kehidupan manusia. Salah satu hal berkembang sangat pesat dan menjadi pemicu dari perkembangan yang terjadi adalah komunikasi. Adapun indikator yang penulis gunakan yaitu indikator menurut (Wardhani, 2016).

Tabel III-3
Indikator komunikasi

No	Indikator
1.	Kepercayaan dengan sesama pegawai
2.	Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
3.	Hubungan dengan rekan memuaskan
4.	Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
5.	Hubungan pegawai dengan pimpinan

Sumber : wardhani (2016)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Madu Nusantara Medan yang beralamat jln Sei Rokan Babura Medan Sunggal.

2. Waktu penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel III-4.
Rincian dan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi Proposal																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Pengesahan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016, hal 155).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yg berkerja di PT. Madu Nusantara Medan berjumlah 68 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (sugiyono, 2016, hal 116).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Menurut Sugiyono, 2016, hal. 194).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik penngumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (degree of agreement) respon terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya dibagi atas lima tingkatan yaitu tidak setuju (1), kurang setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Responden diminta melengkapi nomor yang sesuai dengan penilaian. Kriteria pengukuran dapat dilihat pada tabel-3 :

Tabel III-5. Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Kurang Setuju (TS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 134)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Uji Validasi

Menurut (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 76) " Uji Validasi berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengurangan pun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

X = Skor nilai x

Y = Skor nilai total y

n = Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah:

1) HO: $p=$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}

2) H1: $p\neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} keretaria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a) Tolak HO jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05)

b) Terima HO jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$).

1) Uji Validitas variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel III-6

Uji Validitas untuk variabel Pengembangan Karir

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,388	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
2	0,361	0,239	$0,003 \leq 0,05$	Valid
3	0,461	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,419	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,342	0,239	$0,004 \leq 0,05$	Valid
6	0,416	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,430	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,360	0,239	$0,003 \leq 0,05$	Valid
9	0,395	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
10	0,335	0,239	$0,005 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel pengembangan karir dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

2) Uji Validitas Komunikasi (X2)

Tabel III-7

Uji Validitas untuk variabel Komunikasi

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,450	0,239	0,000≤0,05	Valid
2	0,486	0,239	0,000≤0,05	Valid
3	0,454	0,239	0,000≤0,05	Valid
4	0,361	0,239	0,002≤0,05	Valid
5	0,338	0,239	0,005≤0,05	Valid
6	0,384	0,239	0,001≤0,05	Valid
7	0,420	0,239	0,000≤0,05	Valid
8	0,566	0,239	0,000≤0,05	Valid
9	0,522	0,239	0,000≤0,05	Valid
10	0,362	0,239	0,002≤0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel Komunikasi dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen

3) Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III-8

Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,363	0,239	0,002≤0,05	Valid
2	0,366	0,239	0,002≤0,05	Valid
3	0,452	0,239	0,000≤0,05	Valid
4	0,597	0,239	0,000≤0,05	Valid
5	0,466	0,239	0,000≤0,05	Valid
6	0,533	0,239	0,000≤0,05	Valid
7	0,349	0,239	0,004≤0,05	Valid
8	0,396	0,239	0,001≤0,05	Valid
9	0,398	0,239	0,001≤0,05	Valid
10	0,412	0,239	0,000≤0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel pengembangan karir dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi dkk ,2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan

yang tinggi.

Menurut (Juliandi dkk, 2015, hal.82) pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum b^2}{\sum b} \right]$$

Sumber: Juliandi dkk (2015, hal 82)

Dimana :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum b^2$ = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varianstotal

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefesien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi dkk, 2015, hal. 80)

Tabel III-9

Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,641	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,672	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel III-9 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau terpercaya, masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X1 = 0,641 > 0,6 variabel X2 cronbach's alpha = 0,672 > 0,6 dan variabel Y cronbach's alpha = 0,675 > 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi(sugiyono, 2017, hal. 192)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : sugiyono (2017 hal 192)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = pengembangan karir

X_2 = komunikasi

2. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idenpendennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi dkk, 2015. Hal 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis sebaliknya jika varian

berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan memalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono, 2013, hal. 300):

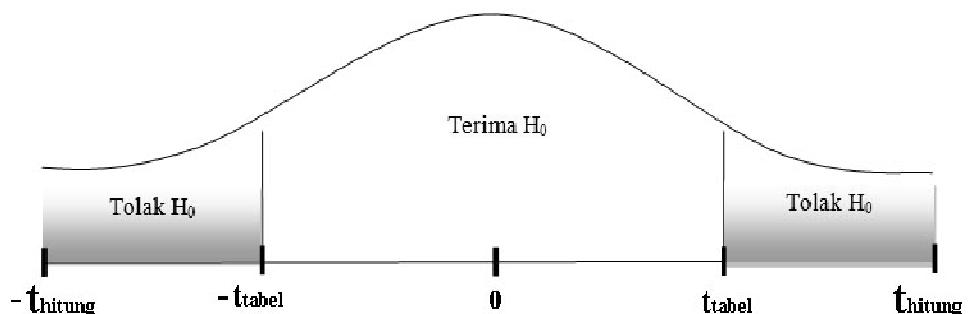
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

$T = t_{hitung}$ yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



Gambar III-1 Kreteria Pengujian Hipotesis “t”

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

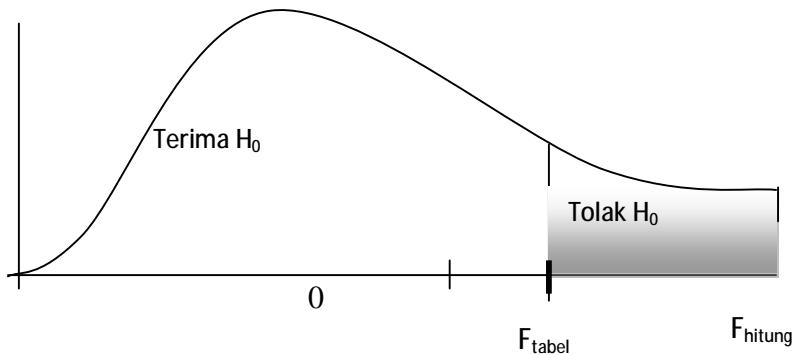
$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



Gambar III-2 Kreteria Pengujian Hipotesis “F”

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Gambaran Umum Penelitian

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 68 responden sebagai sempel peneliti melakukan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan dari X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 10 pertanyaan untuk Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Pengembangan Karir, variabel X_2 adalah Komunikasi, dan variabel Y adalah kinerja karyawan.

Data kuesioner yang disebarluaskan diperoleh beberapa karakteristik responden yakni jenis kelamin, usia, pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a) Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	43	63,2%
2	Laki-Laki	25	36,8%
	Jumlah	68	100%

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel IV-1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin wanita yaitu 43 orang atau 63,2 % dan jenis kelamin Laki-laki yaitu 25

orang atau 36,8 %. Hal ini berarti karyawan di PT. Madu Nusantara Medan mayoritas karyawan wanita dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan dengan baik.

b) Usia

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	29 orang	42,6%
2	31-40 Tahun	32 orang	47,1%
3	41-50% Tahun	7 orang	10,3%
	Jumlah	68 orang	100%

Sumber: Data diolah (2019)

Dari tabel IV-2 karakteristik usia responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang, 31-40 tahun sebanyak 32 orang, dan 41-50 tahun sebanyak 7 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa usia karyawan yang bekerja di PT. Madu Nusantara Medan memiliki usia yang beragam.

c) Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	5 orang	7,4%
2	D1	25 orang	36,8%
3	S1	31 orang	45,6%
4	S2	7 orang	10,3%
	JUMLAH	68	100%

Dari tabel IV-3 menunjukkan bahwa pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel penelitian ini diketahui responden berpendidikan SLTA sebanyak 5 orang, D-1/D3 sebanyak 25 orang responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 31 orang dan S-2 berjumlah 7 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Madu Nusantara Medan memiliki tingkat pendidikan yang beragam.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu pengembangan karir(X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

a) Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel IV- 4

Skor angket untuk variabel pengembangan karir (X1)

No.	Jawaban Pengembangan Karir											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	69,10%	20	29,40%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
2	31	45,60%	36	52,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	31	45,60%	36	52,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
4	24	35,30%	42	61,80%	0	0%	1	1,50%	1	1,50%	68	100%
5	35	51,50%	32	47,10%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
6	30	44,40%	37	54,40%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
7	38	55,90%	29	42,60%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
8	31	45,60%	33	48,50%	3	4,40%	3	4,40%	1	1,50%	68	100%
9	26	38,20%	36	52,90%	3	4,40%	3	4,40%	0	0%	68	100%
10	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolahan data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 69,10% dan setuju 29,40 %).
2. Jawaban responden tentang perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60% dan setuju 52,90%).
3. Jawaban responden tentang karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60% dan setuju 52,90%).
4. Jawaban responden tentang sesama karyawan saling mendukung untuk mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,30% dan setuju 61,80%).
5. Jawaban responden tentang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 51,50% dan setuju 47,10%).
6. Jawaban responden tentang pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 44,40% dan setuju 54,40%).
7. Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karir, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 55,90% dan setuju 42,60%).
8. Jawaban responden tentang adanya bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60% dan setuju 48,50%).

9. Jawaban responden tentang kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 38,20% dan setuju 52,90%).
10. Jawaban responden tentang setiap karyawan mendapatkan pelatihan untuk pengembangan karir, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,60% dan setuju 54,40%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel pengembangan karir dilihat dari Prestasi kerja menunjukkan karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan PT. Madu Nusantara Medan, dilihat dari Eksposure menunjukkan karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi, dilihat dari Kesetiaan organisasional menunjukkan pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja yang ada diperusahaan, dilihat dari Mentor dan sponsor menunjukkan adanya bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan, dilihat dari Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh menunjukkan kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh karyawan,

b) Deskripsi Komunikasi (X2)

Tabel IV-5
Skor angket untuk variabel Komunikasi (X2)

No.	Jawaban Komunikasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	82,00%	12	17,60%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	49	72,10%	18	26,50%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
4	28	41,20%	40	58,80%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	35	51,50%	30	44,10%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
6	39	57,40%	27	39,70%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
7	40	58,80%	26	38,20%	1	1,50%	0	0%	1	1,50%	68	100%
8	34	50,00%	29	42,60%	5	7,40%	0	0%	0	0%	68	100%
9	40	58,80%	27	39,70%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
10	40	58,80%	25	36,80%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 82,40% dan setuju 17,60%).
2. Jawaban responden tentang saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 72,10% dan 26,50%).
3. Jawaban responden tentang karyawan dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam devisi yang sama, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 42,60% dan setuju 54,40%).

4. Jawaban responden tentang karyawan dapat berinteraksi dengan seluruh karyawan perusahaan diluar jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 41,20% dan setuju 58,80%).
5. Jawaban responden tentang kekompakan tim memberikan keberhasilan kerja saya diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 51,50% dan setuju 44,10%).
6. Jawaban responden tentang dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57,40% dan setuju 39,70%).
7. Jawaban responden tentang saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 58,80% dan setuju 38,20%).
8. Jawaban responden tentang saya menghargai perbedaan pendapat yang diberikan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 50,00% dan setuju 42,60%).
9. Jawaban responden tentang saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan baik dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 58,80% dan setuju 39,70%).
10. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan komunikasi yang baik dengan setiap karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 58,80% dan setuju 36,80%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel komunikasi dilihat dariKepercayaan dengan sesama pegawai menunjukkan keterbukaan ketika berkomunikasi dengan rekan kerja itu menyenangkan, dilihat dari

Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik menunjukkan karyawan dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam devisi yang sama di PT. Madu Nusantara Medan, dilihat dari Hubungan dengan rekan memuaskan menunjukkan kerjasama terhadap rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk. Dilihat dari Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat menunjukkan perbedaan pendapat yang diberikan rekan kerja harus dihargai dengan baik. Dilihat dari Hubungan pegawai dengan pimpinan menunjukkan pimpinan melakukan komunikasi yang baik dengan setiap karyawannya.

c) Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-6
Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Kinerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	82,40%	12	17,60%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	49	72,10%	18	26,50%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
4	28	41,20%	40	58,80%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	35	51,50%	30	44,10%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
6	39	57,40%	27	39,70%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
7	40	58,80%	26	38,20%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
8	34	50,00%	29	42,60%	5	7,40%	0	0%	0	0%	68	100%
9	40	58,80%	27	39,70%	1	1,50%	3	4,40%	0	0%	68	100%
10	40	58,80%	25	36,80%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 82,40% dan setuju 17,60%)..

2. Jawaban responden tentang saya berusaha memberikan kualitas kerja yang terbaik untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 72,10% dan setuju 26,50%).
3. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 42,60% dan setuju 54,40%).
4. Jawaban responden tentang kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 41,20% dan setuju 58,80%).
5. Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 51,50% dan setuju 44,10%).
6. Jawaban responden tentang seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 57,40% dan setuju 39,70%).
7. Jawaban responden tentang dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 58,80% dan setuju 38,20%).
8. Jawaban responden tentang karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 50,00% dan setuju 42,60%).
9. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas atau pekerjaan saya tanpa meminta bantuan orang lain, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 58,80% dan setuju 39,70%).

10. Jawaban responden tentang saya menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju(sangat setuju 58,80% dan setuju 36,80%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel kinerja dilihat dari Kualitas menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dilihat dari Kuantitas menunjukkan karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Madu Nusantara, dilihat dari Ketepatan Waktu menunjukkan seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dengan tepat waktu, dilihat dari Efektifitas menunjukkan karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif, dilihat dari Kemandirian karyawan menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan.

3. Analisis data

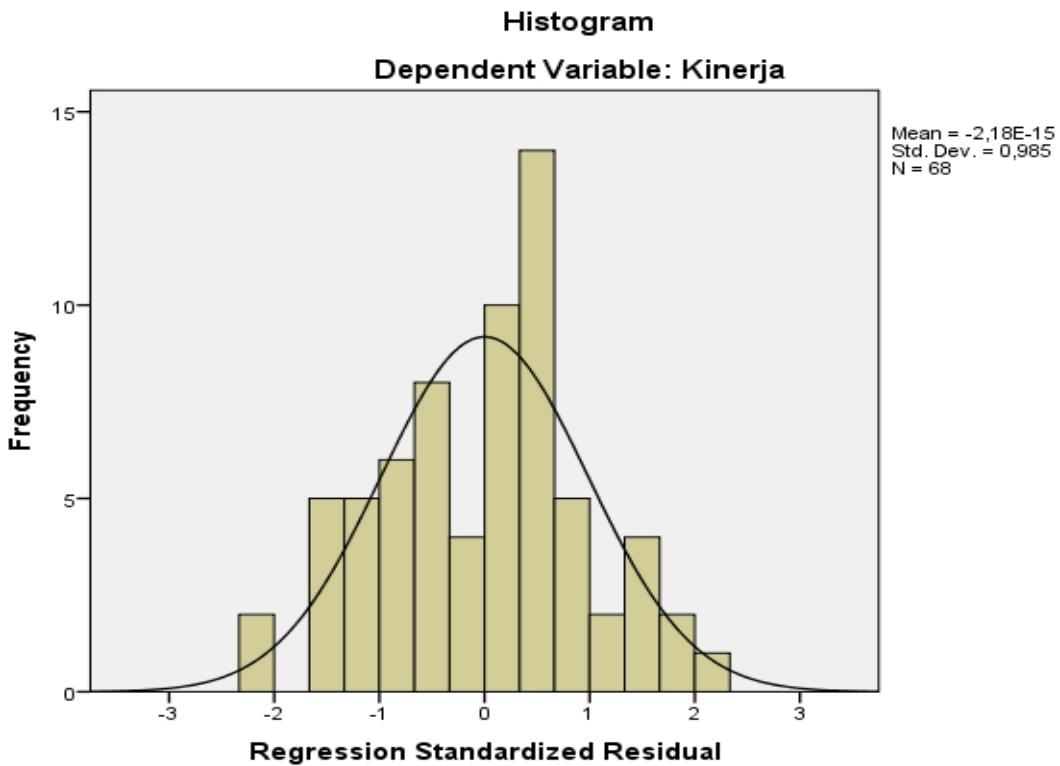
a. Uji Asumsi klasik.

Pengujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah

1) Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idenpendennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Juliandi, 2013, hal. 174). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

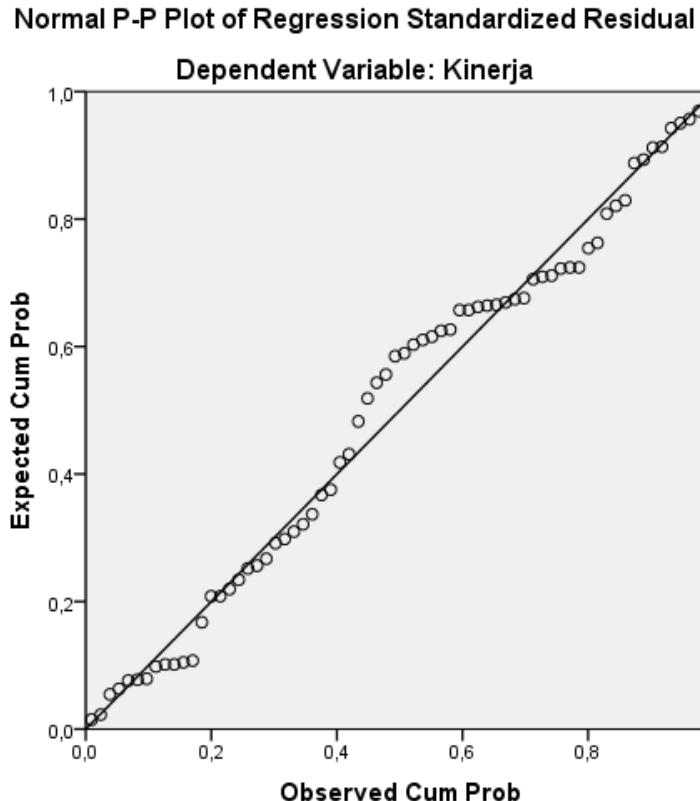


Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

Hasil Uji Normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak cendong (skewness) ke kiri maupun cendong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebaran searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal

Gambar IV-2
Uji normalitas dengan Grafik Normal P.P Plot



sumber: Hasil pengelolahan data SPSS (diolah) 2019

Dari gambar IV-2 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolineatitas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan VIF > 10 (Juliandi dkk, 2015. Hal 161).

- 1) Jika nilai VIF<10, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF>10, maka terjadi multikolinearitas
- 3) Jika nilai Tolerance > 0,01, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 4) Jika nilai Tolerance<0,01, maka terjadi multikolinearitas

Tabel IV-7
Uji multikolineatitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan	1,000	1,000
	Komunikasi	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas,maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas,karena nilai VIF pada kedua variable independen dalam penelitian ini kurang 10 yaitu Pengembangan Karir (1,000) dan nilai Tolerance 0,01 yaitu Pengembangan Karir (1,000) dan Komunikasi (1,000),

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk mengejek apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen

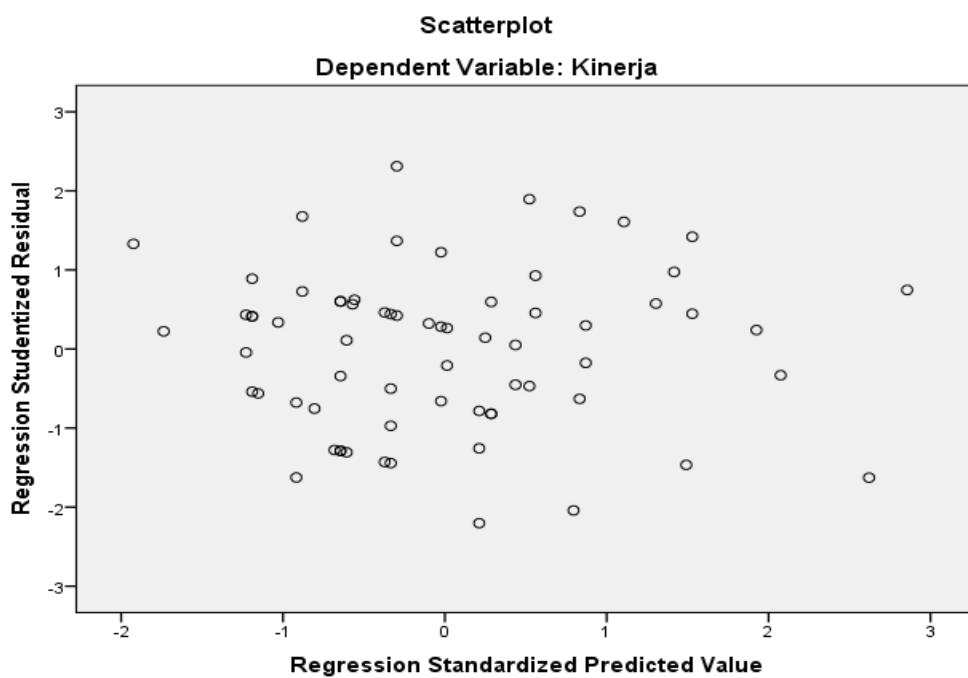
(ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain.

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Gambar IV-3

Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil pengelolahan data SPSS (diolah), 2019

Dari gambar di atas, bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “Tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam berikut ini adalah rumus dari Regresi Linear Berganda.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = pengembangan karir

X_2 = komunikasi

Tabel IV-8

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	17,189	6,902	2,490	,015
	Pengembangan	,296	,116	,282	,013
	Komunikasi	,337	,104	,358	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,189 + 0,296 X_1 + 0,337 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai $\alpha = 17,189$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Komunikasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,189.
- b. Nilai Koefisien Regresi $X_1 = 0,296$ menunjukkan apabila pengembangan karir mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan sebesar 29,6%. Kontribusi yang diberikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 28,2% dilihat dari standardized coefficiens pada Tabel IV. 9 diatas.
- c. Nilai Koefisien Regresi $X_2 = 0,337$ menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan sebesar 33,7%. Kontribusi yang diberikan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8% dilihat dari standardized coefficiens pada Tabel IV. 9 diatas.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka $H_0 = \text{diterima}$, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- c) Bila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka $H_0 = \text{ditolak}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- d) Bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka $H_0 = \text{diterima}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV- 9**Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17,189	6,902		2,490	,015
Pengembangan	,296	,116	,282	2,559	,013
Komunikasi	,337	,104	,358	3,250	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ adalah 1,997 (t_{tabel}).

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Hasil pengujian pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,559 sementara t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai nilai mempunyai angka signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

b) Hasil pengujian pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,250 sementara t_{tabel} 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Komunikasi untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujinya :

Tabel IV-10

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78,966	2	39,483	8,622	,000 ^b
Residual	297,666	65	4,579		
Total	376,632	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65 \text{ adalah } 3,138 (F_{tabel})$$

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,622 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,138. Dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka Ha diterima (H_0 ditolak), dan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Komunikasi mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas berikut ini pengujian statistiknya.

Tabel IV-11
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,185	2,13997

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2015)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa 21%, variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Pengembangan Karir (X_1) dan Komunikasi (X_2). Sisanya sebesar 79% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dll.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawandan dengan nilai sig 0,013 , hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

Hal ini berarti bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sebab apabila seorang karyawan yang mendapatkan pengembangan karir tinggi maka akan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Sunyoto, 2015, hal. 184) menyatakan bahwa Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Distyawaty, 2017), (Sari, 2016) dan (Dewi dan Utama, 2016) yang menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,00, hal ini menunjukkan

bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan

Hal ini berarti bahwa Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Erni dan Donni, 2018, hal. 290) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu dengan yang lainnya, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni, dan teknologi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2016), (Wardhani, Hasiolan dan Minarsih, 2016), dan juga (Lawasi dan Triatmanto, 2017). yang menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji F didapat nilai signifikan 0,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir dan komunikasi yang baik terhadap kinerja karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Katidjan, Pawirosumarto dan Isnaryadi, 2017), (Kawilarang, Kawet dan Uhing, 2017), (Jayusman dan Khotimah,

2012) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Komunikasi sebagian dari system organisasi yang sangat menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi dengan demikian Pengembangan Karir dan Komunikasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan dimana nilai T_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,559 sementara t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,013 < 0,05$.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan dimana nilai T_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,250 sementara t_{tabel} 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan dilihat dari signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 8,622 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,138.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PT. Madu Nusantara Medan, disarankan untuk atasan lebih sering lagi memberikan arahan serta dorongan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan karena pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan. dan selain pengembangan karir, komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diharapkan pihak perusahaan juga dapat memperhatikan lagi komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan dibidang manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi perusahaan dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Afanda, A. Z & Suparwati., (2015). *Variabel-variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Indonesia, Vol. 6, No. 2.
- Ardiansyah, D. O., (2010). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 3, No. 1.
- Ariesta, N., & Mudiartha, I.,(2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, :5494-5523, 2202-8912.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A, & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Medan : Perdana Publishing
- Bahri, S., & Nisa, C. Y.,(2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18, No. 1.
- Bismala, L., Arianty, & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Medan : Umsu Press.
- Distyawaty.,(2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas*. Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 4.
- Feriyanto,A., dan Triana, E.S. (2015). *Komunikasi Bisnis*, Yogyakarta : Mediatera.
- Hasibuan, J. S., Astuti, R., Mujiatun, S, & Farida, T. (2015). *Pengantar Bisnis*, Cetakan Pertama, Medan : Perdana Publishing.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Medan : Umsu Press.
- Juliandi, A., Khair, H., Hariani, P, & Tirtayasa, S. (2018). *Draft Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Doi : 10.5281/zenodo.1230473.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S, & Isnaryadi, A.,(2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. VII, No. 3.

- Kawilarang, J. E., Kawet, L, & Uhing, Y., (2017). *Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Emba, Vol. 5, No.2, :2303-1174.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B., (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 5, No. 1.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Negara, N. M. C. M. A.,(2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, Vol. 4, No. 1.
- Ngalimun. (2016). *Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keDelapan Belas, Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sopiah, dan Sangadji, E. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sule, E. T., dan Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung : PT Refika Aditama.
- Usman, H. (2016). *Manajemen Teori*, Cetakan Ketiga, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijaya, A. R. (2015). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1 no. 1.
- Wardhani, A.P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Of Management, Vol. 2 No. 2.