

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Kayawan PT Ideal Fastener Indonesia)**

Hasan Nuryadi, Catur Widayati, Tupiyati dan Mukti Rahardjo

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Mercu Buana

dan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara

Email: hasannuryadi@yahoo.com, christinewijaya73@yahoo.co.id,

tupiyati86@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to know the influence of the communication and the career development to employee performance. The object for this research are employees of the company PT Ideal Fastener Indonesia with businesses manufacture in Tangerang. This research was done to 70 respondents. The sampling technique that used in this research was saturated sampling. Thus, data analysis which is used is statistic analysis in the form of double linear regression test. The result of this research shows that either partially, variable of the communication has a positive effect on variable employee performance. Variable the career development has a positive effect on variable employee performance. This is evidenced from the results of t test showed significant value of the independent variable that support the hypothesis.

Keywords: *communication, career development, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Ideal Fastener Indonesia dengan usaha bergerak dibidang manufaktur yang berlokasi di Tangerang. Penelitian ini dilakukan terhadap 70 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (ujit) menunjukkan nilai signifikansi dari variabel bebas.

Kata kunci: komunikasi, pengembangan karier, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menimbulkan berbagai kompetensi di berbagai bidang baik politik, budaya, ekonomi, sosial dan lain sebagainya, kondisi tersebut menuntut masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Hal ini berlaku juga bagi suatu organisasi atau perusahaan, persaingan dalam usaha yang semakin ketat mengharuskan perusahaan memiliki keunggulan

kompetitif sehingga memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif perusahaan dibentuk dengan berbagai cara salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia. Kinerja individu merupakan bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan kinerja individu dan kinerja kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan tujuan semua perusahaan karena kinerja merupakan modal bagi perusahaan untuk bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi, semua anggota organisasi harus memiliki hubungan komunikasi, melalui komunikasi, informasi dan gagasan dapat dikirim dan saling dipertukarkan. Pemahaman atas proses komunikasi sangat penting karena melalui proses inilah para manajer membimbing, mengkoordinasikan, memberipenyuluhan, mengevaluasi dan melakukan survai Mawarsyah (2014).

Selain komunikasi, kinerja suatu organisasi dapat diperoleh dari umpan balik karyawan seperti pengembangan karier, pada saat ini pengembangan karier menjadi keputusan penting bagi karyawan, implikasi bagi perusahaan adalah bahwa perpindahan di antara sumber daya manusia menjadi sangat biasa, yang dapat berdampak terhadap terhambatnya pemupukan kompetensi perusahaan. Disisi lain, aspirasi sumber daya manusia meningkat tajam. Oleh karena itu, perusahaan harus membangun jembatan emas untuk menghubungkan kebutuhan organisasi di satu sisi dengan kebutuhan dan aspirasi individu, perusahaan harus mempertemukan perencanaan karier organisasi dengan perencanaan karier individu Mangkunegara (2011). Kinerja karyawan sangat dilihat dari kualitas dan kuantitas sehingga perusahaan baru-baru ini telah membangun kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan karier berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, hal ini dapat dilihat dari mutasi karyawan dan perpindahan jabatan di beberapa departemen.

Penelitian ini dilakukan di PT Ideal Fastener Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan tekstil berupa produk zipper bermerek 'IDEAL'. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012 di Indonesia

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa perusahaan sedang memperbaiki sistem manajemen yang konvensional menjadi lebih modern. Manajemen konvensional merupakan suatu manajemen yang dimiliki para pekerja berasal dari warisan dari nenek moyang disebarkan melalui mulut ke mulut dan selalu diwariskan kepada generasi selanjutnya serta berkembang karena gagasan-gagasan yang pernah ada. Suatu masalah yang dipecahkan berdasarkan tindakan – tindakan yang diambil pada masa lalu, dengan kata lain didasarkan pada tradisi atau mengikuti tradisi yang sudah berjalan sebelumnya. Sedangkan Manajemen Modern merupakan manajemen yang pada periodenya ditandai dengan sudah dipelajari manajemen sebagai ilmu yang mempunyai dasar-dasar logika ilmiah, sehingga banyak melibatkan ahli manajemen maupun ahli ekonomi untuk melakukan penelitian tentang manajemen yang menghasilkan berbagai teori maupun aliran manajemen. Banyak masalah yang muncul dalam perusahaan merupakan akibat langsung dari kegagalan komunikasi. Komunikasi yang salah menjadi penyebab sebagian besar masalah perusahaan, kesalahan tersebut dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menyebabkan gagalannya sebuah rencana yang telah tersusun rapi. Kesalahan komunikasi juga berdampak pada kinerja individu, hambatan-hambatan yang banyak dijumpai di perusahaan ini adalah hambatan individual seperti pola pikir, usia, emosi, kemampuan,

status. Disamping itu hambatan mekanis seperti memo yang tidak jelas, kondisi ruang yang berbeda seperti karyawan yang berada di lapangan produksi dan interpretasi yang berbeda serta akibat adanya *human eror*.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Widodo (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang di gunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi, wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan perusahaan itu tergantung pada karyawan organisasi tersebut. Mawarsyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Definisi Komunikasi

Menurut Sopiah (2008) komunikasi adalah proses penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Mawarsyah (2014) mendefinisikan komunikasi lebih menekankan pada pemindahan makna artinya, jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi.

a) Dimensi Komunikasi

- 1) Komunikasi Antar pribadi. Komunikasi antar pribadi adalah pertukaran informasi yang terjadi diantara dua orang. Dalam melakukan komunikasi antar pribadi, masing-masing pribadi memiliki cara sendiri-sendiri dalam berhubungan dengan orang lain. Komunikasi pribadi akan berjalan efektif jika masing-masing orang yang berkomunikasi mengetahui informasi secara lengkap.
- 2) Komunikasi dalam kelompok. Beberapa variabel mempengaruhi frekuensi dan keakuratan dalam komunikasi. Variabel tersebut meliputi kesempatan untuk berinteraksi dan status.
- 3) Komunikasi Organisasi. Pada bagian ini dipandang dari prespektif organisasi. Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam pengintegrasian dan pengkoordinasian semua bagian dan aktivitas di dalam organisasi.

b) Indikator Komunikasi

Beberapa indikator komunikasi menurut Sopiah (2008) antara lain:

- 1) Keterbukaan
- 2) Kesempatan untuk berinteraksi
- 3) Status
- 4) Komunikasi dari atas ke bawah
- 5) Komunikasi dari bawah ke atas
- 6) Komunikasi Horizontal
- 7) Komunikasi Diagonal

Pengembangan Karier

Menurut Widodo (2015) setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi yang besar sangat berkepentingan untuk mengetahui prospek perkembangan kariernya sesama bekerja di organisasi itu. Menurut Kadarisman (2013) pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Menurut Siagian (2008) mengemukakan perkembangan karier berarti seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama sampai pensiun.

a). Dimensi Pengembangan Karier

1. Proses Kaderisasi. Program kaderisasi dirumuskan setelah rancangan jalur karier terbentuk. Melalui program kaderisasi tersebut, jika dalam organisasi terdapat jabatan kosong yang perlu diisi, maka dapat diketahui pegawai- pegawai yang sesuai untuk menempati jabatan tersebut.
2. Jalur Karier. Jalur karier merupakan jalur yang menghubungkan satu posisi dengan posisi yang lain. Secara visual, jalur karier menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lainnya. Pada jalur karier adalah proses menentukan posisi yang serupa dan dan posisi yang memiliki kemiripan, kesesuaian dan keterkaitan.

b) Indikator Pengembangan Karier

Menurut Kadarisman (2013) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut: (1) Kualifikasi yang dipersyaratkan; (2) Prestasi kerja yang memuaskan (3) Senioritas; (4) Pendidikan (5) Lowongan kerja; (6) Promosi; (7) Pelatihan

Kinerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan).

Dimensi Kinerja dan Indikator Kinerja Karyawan

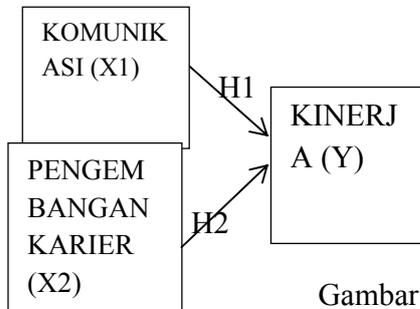
Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa dimensi dari kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja merupakan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan yang meliputi, ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja meliputi output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga cepat bisa menyelesaikan kerja extra.
3. Keadalan yakni mampu melakukan pekerjaan dan menjaga reputasi perusahaan. Dapat tidaknya diandalkan mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap merupakan kesiapan mental untuk merespon sesuatu baik negatif maupun positif meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan juga kerja sama.

Menurut Mangkunegara (2011) instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang karyawan yang meliputi: (1) Ketepatan; (2) Ketelitian; (3) Keterampilan; (4) Kebersihan; (5) Output; (6) Kecepatan; (7) Intruksi;

(8) Inisiatif; (9) Hati-hati; (10) Kerajinan; (11) Sikap terhadap perusahaan; (12) Sikap terhadap sesama pegawai; (13) Sikap terhadap pekerjaan

Dari rerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis diatas, maka dapat digambarkan model penelitian seperti pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Model Rerangka Pemikiran

Hipotesis

Komunikasi menciptakan hubungan kerja yang dinamis, komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama yaitu dengan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang diperoleh perusahaan baik kuantitas maupun kualitas. Sebagaimana yang dikemukakan peneliti sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anin Dwi Jayanti (2013). Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier menciptakan kompetensi antara pegawai sehingga antara pegawai dan perusahaan memiliki kepentingan untuk tumbuh dan terus berkembang untuk mencapai karier yang diinginkan sesuai dengan tingkat pendidikan, kompetensi dan kemampuan. Pegawai memandang pengembangan karier penting untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri untuk mencapai tujuan pribadi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Singal dan Untu (2015) mengemukakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Proses penelitian diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak Juni sampai dengan Oktober 2016.

Tempat Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengambil tempat penelitian pada perusahaan manufaktur yaitu pada PT IDEAL FASTENER INDONESIA di Jl. Halim Perdana Kusuma No.88 Tangerang. Dengan objek penelitian adalah semua karyawan di perusahaan tersebut.

Disain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2013) desain kausal adalah desain yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel independ (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Desain penelitian kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT IDEAL FASTENER INDONESIA.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang masing-masing diberi skor. Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diberikan kuesioner adalah karyawan PT Ideal Fastener Indonesia. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah instansi, ruang lingkup instansi, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT IDEAL FASTENER INDONESIA yang berjumlah 288 orang. Besarnya sample dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, besarnya sampel yang diambil adalah sebanyak 70 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, teknik penelitian yang digunakan adalah *library research* (penelitian kepustakaan) dan *field research* (penelitian lapangan). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kuesioner (Angket). Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang diingikan untuk dijawab.
- 2) Studi Pustaka . Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi seperti buku, jurnal, majalah, artikel dan lain-lain (internet) yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik 21.

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti. Instrumen

dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2013). Sedangkan hasil penelitian yang valid ditunjukkan oleh terdapatnya kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2013) reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk angket. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Uji reliabilitas menggunakan Uji *Cronbach's Alpha* rumusnya ditulis sebagai:

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Menurut Sugiyono (2013), regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu: (1) Hipotesis Nol (H_0): data terdistribusi secara normal; (2) Hipotesis Alternatif (H_a): data tidak terdistribusi secara normal. Pengambilan keputusan:

Jika $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika dalam model terdapat multikolonieritas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0.90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variace inflation factor (VIF). Nilai cutoff yg umumnya dipakai untuk menunjukkan

adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan ≥ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli variabel tersebut berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis di tolak).
- b. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis di terima).

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel independen maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- a. Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.
- b. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Dasar pengambilan keputusannya adalah

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
 - b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- Uji t juga dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$.
- a. tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.
 - b. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik responden terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	37,1	37,1	37,1
	Perempuan	44	62,9	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Ideal Fastener adalah perempuan sebanyak 44 orang (62,9%) dan laki-laki 26 orang (37,1%). Dengan ini sebagian besar karyawan di PT Ideal Fastener adalah perempuan

Karakteristik Responen Berdasar Usia Karyawan

Berdasarkan usia responden peneliti membagi menjadi 5 (lima) kategori, yaitu < 25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36- 40 tahun, > 40 tahun. Dengan melihat Tabel 4.2 dibawah ini dapat dilihat presentase usia responden. Hasil dari perhitungan kuesioner untuk karakteristik usia responden terlampir pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25	28	40,0	40,0	40,0
	26 – 30	11	15,7	15,7	55,7
	31- 35	9	12,9	12,9	68,6
	36 – 40	15	21,4	21,4	90,0
	> 45	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia dari total 70 responden pada karyawan sebanyak 28 karyawan (40 %) yang berusia < 25 tahun, 11 karyawan (15,7%) yang berusia 26-30 tahun, 9 karyawan (12,9%) yang berusia 31-35 tahun, 14 karyawan (21,4%) yang berusia 36-40 tahun. Dan 7 karyawan (10 %) yang berusia > 40 tahun. Dengan ini diketahui usia responden yang bermayoritas berusia < 25 tahun yang bekerja di PT Ideal Fastener.

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan lama bekerja responden peneliti membagi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu < 1 tahun, 1th 1bl-3 tahun, 3th 1bl- 5 tahun, 5th-7th. Dengan melihat Tabel 4.3 dibawah ini dapat dilihat presentase lama bekerja responden.

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan
Masa Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 th	24	34,3	34,3	34,3
	1th 1 bln - 3th	6	8,6	8,6	42,9
	3th 1bln -5th	20	28,6	28,6	71,4
	5th - 7th	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat di ketahui bahwa lama bekerja dari total 70 responden pada karyawan sebanyak 24 karyawan (34,3%) yang lama bekerja selama < 1 tahun, 6 karyawan (8,6%) yang lama bekerja selama 1th1bl-3 tahun, (20 karyawan 28,6%) yang lama bekerja selama 3th 1bl - 5 tahun. 20 karyawan (28,6%) yang bekerja selama 5thn-7thn. Dengan ini diketahui lama bekerja pada responden yang bekerja di PT Ideal Fastener bermayoritas bekerja kurang dari 1 tahun.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan peneliti membagi menjadi 4(empat) kategori, SLTA atau Sederajat, Diploma (D1/D2/D3), Sarjana (S1/S2), Lain-Lain. Dengan melihat Tabel 4.4

dibawah ini dapat dilihat presentase responden yang dibagi berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP/Sederajat	7	10,0	10,0	10,0
	SLTA/Sederajat	55	78,6	78,6	88,6
	Diploma/D1/D2/D3	3	4,3	4,3	92,9
	Sarjana(S1/S2)	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dari total 70 responden pada SMA atau sederajat sebanyak 55 karyawan (78,6%), Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 3 karyawan (4,3%), Sarjana (S1/S2) sebanyak 5 karyawan (7,1%), dan lain-lain tidak ada. Dengan ini diketahui sebagian besar responden yang bekerja di PT Ideal Fastener berlatar belakang pendidikan terakhir SMA atau Sederajat.

Deskriptif Jawaban Responden

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah dan standar deviasi dari variable komunikasi, variabel pengembangan karier dan kinerja karyawan. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 28 butir Minstrumen yang disampaikan kepada 70 responden sebagai uji coba, diperoleh

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan hasil penelitian yang valid ditunjukkan oleh terdapatnya kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah apabila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas. Pengujian validitas untuk mencari korelasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Person Product Momen*.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel komunikasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing-masing indikator lebih besar dari 0.3, sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dan tidak perlu dilakukan pengujian

ulang. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner adalah valid atau layak dalam mendefinisikan variabel komunikasi.

Hasil pengujian validitas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10, dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing-masing indikator lebih besar dari 0.3, sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner adalah valid atau layak dalam mendefinisikan variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk angket. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Uji reliabilitas menggunakan Uji *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
1	Komunikasi	0,699	00,6	Reliabel
2	Pengembangan Karier	0,795	00,6	Reliabel
3	KinerjaKaryawan	0,863	00,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Hasil Analisis Linear Berganda

Regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Menurut Sugiyono (2013), regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah).

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil uji normalitas

		Unstand ardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00000 00
	Std. Deviation	3,7742 4274
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,088
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,765
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Hasil data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12Dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05yaitu 0,601 sehingga dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah modelregresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variace inflation factor (VIF). Nilai cutoff yg umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan ≥ 10 .Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil ujimultikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Const ant)		
	Komun ikasi	,685	1,460
	Penge mbang an Karier	,685	1,460

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

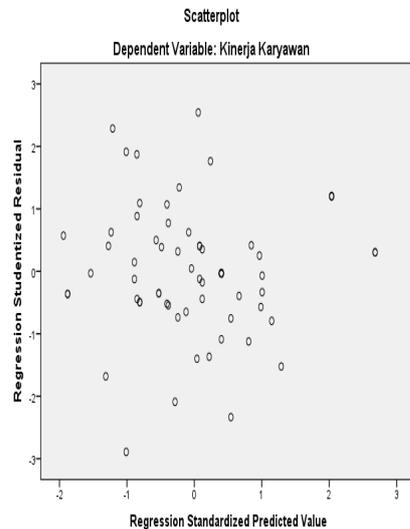
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedasitissitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Hasil uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



(Sumber: Output SPSS 21.0)

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada Gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,652	,642	3,83187

- a. Predictors: (Constant),
b. PENGEMBNAGAN, KOMUNIKASI
c. b. Dependent Variable: KINE

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat nilai Adjusted R Square adalah 0,652, hal ini berarti 65,2% variasi dari variabel dependen *kinerja karyawan* dapat dijelaskan oleh kedua variasi dari variabel independen yaitu komunikasi

dan pengembangan karier. Sedangkan sisanya 34,8%(100% -65,2%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji statistik F adalah menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian statistik F dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1791,356	2	895,678	61,000	,000 ^b
Residual	954,409	65	14,683		
Total	2745,765	67			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBNAGAN, KOMUNIKASI

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15. Dengan membandingkan probabilitas(pada tabel Anova tertulis Sig) dengan taraf nyatanya 0,05. Jika Probabilitas > 0,05 maka model ditolak dan jika probabilitas < 0,05 maka model diterima. Dapat dilihat nilai F adalah 61,000 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau komunikasi dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Berikut hasil perhitungan uji statistik t yang disajikan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil uji Hipotesis (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,984	4,118		1,210	,231
KOMUNIKASI	,834	,153	,482	5,450	,000
PENGEMBANGAN	,731	,150	,432	4,889	,000

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 Uji t juga dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$.

a Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

b Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

Dari tabel di atas nilai sig untuk variabel komunikasi 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan nilai sig untuk variabel pengembangan karier 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka pengembangan karier berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian dari ke dua hipotesis diatas, semua hipotesis dapat diterima dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam pembahasan dibawah ini.

1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diketahui nilai Sig t dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Ideal Fastener, Seperti: Memo yang tidak jelas, kesalahan yang disebabkan human error, banyaknya kesalahan pemahaman dan karyawan lebih suka berkomunikasi yang sederhana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anin Dwi Jayanti (2013) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang yang menemukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Hendrayani dan Fitri Haryandi (2012) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Ideal Fastener seperti perusahaan memiliki sistem manajemen yang konvensional, mutasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hendra Jayusman dan Siti Khotimah (2012) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karier dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat*”, mengemukakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singal dan Untu (2015) penelitian yang berjudul “*Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi Utara*”.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ideal Fastener. Hal ini apabila komunikasi berjalan efektif maka terjadinya kesalahpahaman berkurang dan kegiatan perusahaan akan meningkat karena kinerja karyawan akan berubah menjadi lebih baik maka kinerja perusahaan pun menjadi lebih baik.
2. Pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ideal Fastener. Hal ini berarti program yang dijalankan untuk meningkatkan karier karyawan mendapat dukungan dari karyawan itu sendiri maupun dari PT Ideal Fastener.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mempunyai beberapa saran untuk kepada pihak perusahaan khususnya pada pihak karyawan PT Ideal Fastener sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan untuk membangun komunikasi yang baik dengan semua karyawan ataupun atasan tanpa memandang status atau posisi yang berbeda.
2. Diharapkan perusahaan dalam mengambil keputusan tentang layak atau tidak layaknya karyawan baru dengan tingkat pendidikan yang tinggi tersebut untuk mendapatkan kariernya, perusahaan dapat menilai secara transparan dengan melihat kualitas kerja.
3. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja dengan menambahkan variabel independen selain komunikasi dan pengembangan karier, misalnya: promosi dan kompensasi.
4. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D.J. (2016). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 3 No 1
- Caroline, Oduma & Dr Were, Susan (2014). *Influence of Career Development on Employee Performance The Public Sciences University, A Case of Kenyatta University*. International Journal of Social Management and Enterpreneurship 1 (2):1-6.
- Hasibuan, H Malayu S.P.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hendrayani, Susi & Fitri Haryadi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol 4 No 2.
- Jayanti, Anin Dwi. (2013). *“Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 2, No 124
- Jayusman, Hendra & Siti Khotimah. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat*. Jurnal Spread Vol 2 No 2
- Jeff, Madura. (2007). *Pengantar Manajemen terjemahan Introduction to Business*, Edisi Empat. Jakarta.
- Kadarisman, M.(2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Khotimah Khusnul.(2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja sertanya Dampak terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 No 2.
- Kreitner, Robert & Angelola Kiniciki. (2014). *Perilaku Organisasi (organizational Behavior)*. Edisi Sembilan, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke 12. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nyankundi, Wallace & Deborah Komundo. (2016). *Effect of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, Shouth Nyanza Region, Kenya*. Impersial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR). Vol 2 Issue -5. ISSN: 2454-1326
- Rojaniah. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja (Studi Kasus pada perusahaan manufaktur wilayah Tangerang)*. Jurnal EMBA Vol 2 No 2.
- S. Angga & Susi Hendriani. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1.
- Siagian Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singal. F.S dan Victoria Untu. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol 3 No 2 Hal 569-578.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Belajar