

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR KOMUNIKASI ORGANISASI KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP PEMBERIAN INSENTIF STUDI KASUS DI TERMINIX SEMARANG

Idol Bonaldy¹⁾, Maria Magdalena M²⁾, Moh Mukery³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.

ABSTRACT

PT. Agricon Putra Citra Optima (Terminix) is a company engaged in the field of pest control services, and the company stood since 1927. In development companies have ups and downs. This is due to several things including communication has not run smoothly, career development is not maximized and incentives were unsatisfactory. Based on this, the authors are interested to take the title: EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT CAREER DEVELOPMENT COMMUNICATION COMPANY TO STUDY GRANT OF INCENTIVE at Terminix SEMARANG.

Samples of the study some 69 employees working at PT. Agricon Putra Citra Optima (Terminix), samples were taken at random. The results of this study as follows: Based on the test results "t" of each independent variable (2.734 career development, organizational communication and commitment of the company 2,557 2,420) note that "t" count to the variable career development, organizational communication and a firm commitment > "t" table (1.99), then Ho is rejected and Ha accepted which means individually there are positive and significant influence between independent variables (career development, organizational communication and commitment to the company) on the dependent variable (incentives).

That the value of F count = 56.023 > F table = 2.37 (DF1 = k = 2 and df3 = n - k - 1 = 69 - 2 = 67, $\alpha = 0,05$), with a figure of significance = 0.000 < $\alpha = 0, 05$ (significant), so the model is fit for use.

Based on calculations using the tools of statistical program SPSS 17.0 for Windows can be explained that the coefficient of determination (R^2) is approximately 0.708 or 70.8%. This means that the independent variable (career development, organizational communication, commitment to the company) together - together affect the dependent variable (incentives) by 70.8%. While the remaining 28.2%. Influenced by other factors not in this study

Keywords: career development, organizational communication, commitment to the company, incentives

ABSTRAK

PT. Agricon Putra Citra Optima (Terminix) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengendalian hama, Dan perusahaan berdiri sejak 1927 . Dalam perkembangannya perusahaan mengalami pasang surut. Hal ini disebabkan karena beberapa hal antara lain komunikasi yang belum berjalan lancar, pengembangan karir yang belum maksimal serta pemberian insentif yang kurang memuaskan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR KOMUNIKASI ORGANISASI KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP PEMBERIAN INSENTIF STUDI KASUS di TERMINIX SEMARANG.**

Sampel dari penelitian sejumlah 69 pegawai yang bekerja di PT. Agricon Putra Citra Optima (Terminix), sampel diambil secara acak. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji “ t “ dari masing-masing variabel independen (pengembangan karir 2,734, komunikasi organisasi 2.557 dan komitmen perusahaan 2,420) diketahui bahwa “t” hitung untuk variabel pengembangan karir, komunikasi organisasi dan komitmen perusahaan $>$ “t” tabel (1,99), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (pengembangan karir, komunikasi organisasi dan komitmen perusahaan) terhadap variabel dependen (pemberian insentif).

Bahwa nilai F hitung = 56,023 $>$ F tabel = 2,37 ($df_1 = k = 2$ dan $df_3 = n - k - 1 = 69 - 2 = 67$, $\alpha = 0.05$), dengan angka signifikansi = 0,000 $<$ $\alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,708 atau 70,8 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir, komunikasi organisasi, komitmen perusahaan) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variable (pemberian insentif) sebesar 70,8%. Sedangkan sisanya sebesar 28,2%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Kata kunci : pengembangan karir, komunikasi organisasi, komitmen perusahaan, pemberian insentif

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mencapai jenjang karir dalam suatu perusahaan, dengan pendidikan yang tinggi diharapkan jenjang karir akan meningkat. Di samping pendidikan, pelatihan juga diperlukan dalam peningkatan jenjang karir. Organisasi perlu menyadari pentingnya kebijakan pengembangan karir bagi pegawainya. Setiap pegawai tidak mau terperangkap dalam suatu pekerjaan tanpa adanya pengembangan karir yang jelas, karena salah satu dari hubungan karyawan adalah adanya penghargaan diri sebagai salah satu hasil kerja yang dilakukan. Kejelasan dalam karirnya maka pegawai akan loyal untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi Kantor dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat serta dapat memenangkan persaingan tersebut.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di PT. Agricon Putra Citra Optima adalah kurangnya pelatihan sehingga terhambatnya pengembangan karir karyawan, komunikasi di setiap manajemen yang kurang terbuka dan komitmen perusahaan terhadap pemberian insentif pada setiap karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengembangan Karir

Pengertian Karir adalah perbaikan dan persiapan yang dilakukan seseorang atau pegawai didalam meningkatkan kemampuan, baik secara langsung maupun melalui pelatihan, demi terciptanya keinginan seseorang atau perusahaan.

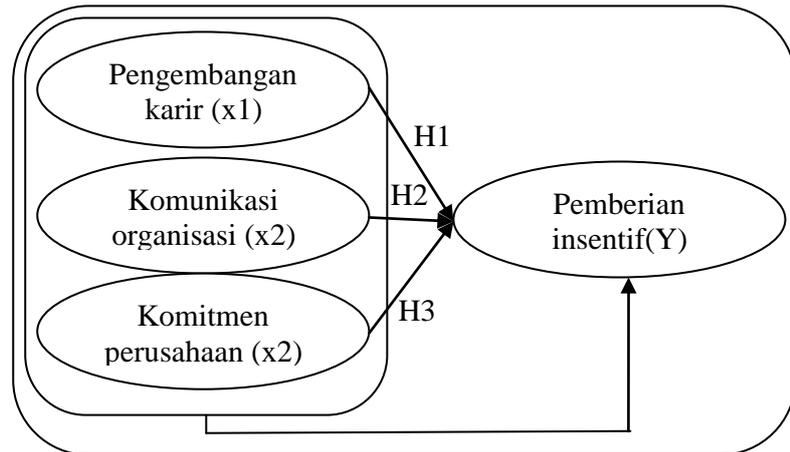
B. Komunikasi Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harafiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

C. Komitmen Perusahaan

Komitmen Perusahaan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian perusahaan tersebut.

D. Kerangka Pemikiran



Hipotesis :

- Hipotesis 1 (H_1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif
- Hipotesis 2 (H_2) komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif
- Hipotesis 3 (H_3) komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian Variabel independent:

Pengembangan Karir, Komunikasi Organisasi, Komitmen Perusahaan.

Variabel Intervening : Pemberian Insentif.

B. Jenis dan Sumber Data

Data primer : kuesioner

Data sekunder : buku pustaka, dokumen

1. Metode pengumpulan data :

kuesioner

2. Teknik Analisa Data

Regresi linear berganda

Uji instrumen : uji validitas dan reliabilitas

Uji asumsi klasik : uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolineritas
 Uji hipotesis : uji t tabel , uji F tabel
 Uji determinasi

IV. ANALISIS DATA

4.1 Uji Validitas

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Indikator

Variabel dengan Indikatornya	r hit	>/<	r tabel	Ket.
Pengembangan karir (X 1)				
X1-1	0.473	>	0,237	Valid
X1-2	0.484	>	0,237	Valid
X1-3	0.556	>	0,237	Valid
X1-4	0.525	>	0,237	Valid
X1-5	0.58	>	0,237	Valid
Komunikasi Transformasional (X 2)	0.576	>	0,237	Valid
X2-1	0.614	>	0,237	Valid
X2-2	0.592	>	0,237	Valid
X2-3	0.588	>	0,237	Valid
X2-4	0.623	>	0,237	Valid
X2-5	0.491	>	0,237	Valid
Komitment Perusahaan (X3)	0.623	>	0,237	Valid
X3-1	0.599	>	0,237	Valid
X3-2	0.688	>	0,237	Valid
X3-3	0.412	>	0,237	Valid
X3-4	0.524	>	0,237	Valid
X3-5	0.528	>	0,237	Valid
	399	>	0,237	Valid

Sumber : Diolah dari data primer 2016

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung > r Tabel (0,273) sehingga keseluruhan indikator valid.

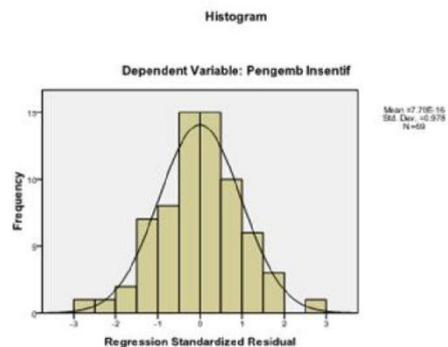
4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	>/<	tabel	Ket
Pengembangan karir (X1)	0.755	>	0,60	Reliabel
Komunikasi ransformasional (X2)	789	>	0,60	Reliabel
Komitment Perusahaan (X3)	812	>	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif (Y)	706	>	0,60	Reliabel

Sumber : data Primer yang diolah. 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel pengembangan karir (X1), komunikasi organisasi (X2) Komitmen perusahaan (X3) pemberian insentif (Y) diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliable. 4.3 Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas



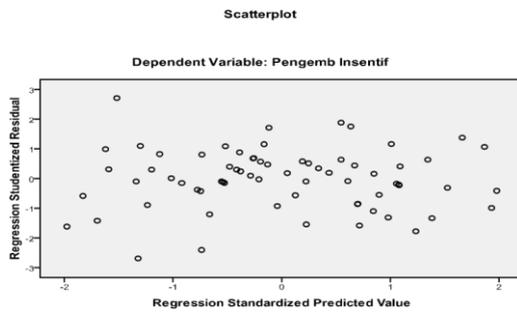
Berdasarkan output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable pengembangan karir, komunikasi organisasi, komitmen perusahaan telah memenuhi asumsi normalitas.

b.Uji Multikolineritas

Variance Inflation Factor

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.391	2.557
.397	2.517
.409	2.447

Sumber data primer diolah tahun 2016 Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel motivasi kerja, lingkungan dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari



masalah multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam gambar tampak bahwa tidak terdapat pola khusus pada titik-titik dalam grafik. Semua titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pengembangan karir, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Perusahaan terhadap Pemberian Insentif

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Coll. Stc. Toleran
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	3,612	1,117		3,234	,002	
Pengemb Karier	,266	,097	,286	2,734	,008	,391
Komunikasi Org	,359	,092	,405	3,899	,000	,397
Komitmen Psh	,195	,080	,248	2,420	,018	,409

a. Dependent Variable: Pengemb Insentif

Model persamaan regresi linear berganda hasil penelitian yang didapat :

$$Y = 3,612 + 0,266X_1 + 0,359X_2 + 0,195X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 3,612, jika pengembangan karir (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan komitmen perusahaan (X_3) sama dengan 0 (nol) maka pemberian insentif (Y) tetap meningkat

Apabila variabel X_1 (pengembangan karir) dianggap konstan maka 1 satuan variabel pengembangan karir akan menaikkan pemberian insentif sebesar 0,266

Apabila variabel X_2 (komunikasi organisasi) dianggap konstan maka 1 satuan variabel komunikasi organisasi menaikkan pemberian insentif sebesar 0,359

Apabila variabel X_3 (komitmen perusahaan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel komitmen perusahaan akan menaikkan pemberian insentif pegawai sebesar 0,195

4.5 Uji-t (Pengujian Hipotesis)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel pengembangan karir terhadap pemberian insentif sebesar $2,734 > t \text{ tabel} = 1,99$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) bahwa ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap pemberian insentif karyawan Terminix Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap pemberian insentif sebesar $3,899 > t \text{ tabel} = 1,99$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) bahwa ada pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap pemberian insentif karyawan Terminix Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Nilai t hitung dari pengaruh variabel komitmen perusahaan terhadap pemberian insentif pegawai sebesar $2,420 > t \text{ tabel} = 1,99$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) bahwa ada pengaruh variabel komitmen

perusahaan terbukti terhadap pemberian insentif karyawan Terminix Semarang.

4.6 Uji F /Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.349	3	147.783	56.023	.000 ^a
Residual	171.463	65	2.638		
Total	614.812	68			

Predictors: (Constant), Komitmen Psh, Komunikasi transformasional, Pengembangan Karier

Dependent Variable: Pengembangan Insentif
 Bahwa nilai F hitung = 56,023 > F tabel = 2,37 (df₁ = k = 2 dan df₃ = n - k - 1 = 69 - 2 = 67, α = 0.05), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

4.7 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.849 ^a	0.721	0.708	1.62416	1.907

Predictors: (Constant), Komitmen Psh, Komunikasi Org, Pengembangan Karier

Dependent Variable: Pengembangan Insentif

- Koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,708 atau 70,8 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir, komunikasi organisasi, komitmen perusahaan) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (pemberian insentif) sebesar 70,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 29,2 %.
- Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji “ t “ dari masing-masing variabel independen (pengembangan karir 2,734, komunikasi organisasi 2,557 dan komitmen perusahaan 2,420) diketahui bahwa “t” hitung untuk variabel pengembangan karir, komunikasi organisasi dan komitmen perusahaan > F tabel = 2,37, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (pengembangan karir, komunikasi organisasi dan komitmen perusahaan) terhadap variabel dependen (pemberian insentif).

Bahwa nilai F hitung = 56,023 > F tabel = 2,37 (df₁ = k = 2 dan df₃ = n - k - 1 = 69 - 2 = 67, α = 0.05), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS 17.0 for windows dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,708 atau 70,8 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir, komunikasi organisasi, komitmen perusahaan) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variable (pemberian insentif) sebesar 70,8%. Sedangkan sisanya sebesar 28,2%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat dijadikan masukan untuk perbaikan perusahaan adalah :

Seluruh kegiatan manajemen di setiap divisi harus berdasarkan prinsip kejujuran dan integritas. Adanya celah dalam pemberlakuan integritas pada kegiatan masing-masing manajemen akan dapat menimbulkan kehilangan kepercayaan. Kebijakankebijakan karyawan dapat terpenuhi seperti pemberian kompensasi, promosi jabatan, melakukan pelatihan berdasarkan karakter masing-masing. Sehingga untuk pengembangan karir dapat dikatakan telah tercapai tujuannya.

Perlunya meningkatkan komunikasi organisasi, sehingga komunikasi bisa berjalan dengan lancar. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, komunikasi antara sesama pegawai.

Komunikasi yang lancar dapat menghilangkan miss komunikasi yang terjadi, sehingga apa informasi apa yang ada di perusahaan dapat diketahui dengan jelas oleh karyawan.

Komitmen perusahaan yang sudah dibuat antara karyawan dengan perusahaan hendaknya dipegang teguh dan ditaati semua yang terlibat dalam komitmen tersebut, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

C. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi dan komitmen perusahaan, diharapkan agar lebih variatif maka penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel lain yang relevan misalnya kinerja, pencapaian target yang mempengaruhi pemberian insentif dan sebagainya.

Bandung: Rosdakarya

Ghozali.2003. Program SPSS. UNDIP Semarang

Kotler. 1990. (dalam Susi Winarni2013) Manajemen

Pemasaran. Yogyakarta: Gramedia Sujan. 2010. Sistem Penjualan. Yogyakarta: ANDI

Robbins.2006. *Organization Theory*. Jakarta

Sri Rahayuningsih. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekaran.2003. Metodologi Riset. Yogyakarta: ANDI

R. Wayne Mondy.2008.

Pengembangan karir. Bandung: Alfabeta

Warno. 2011. Sumber Daya

Manusia. Yogyakarta Waridin. 2012. Kinerja Karyawan. Rineka Cipta

Wiryanto.2005. Komunikasi . BPFE Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

Allen Mayer. 1993. Komitmen Organisasi. Bandung: Rineka Cipta

Arikunto. 2011. Jenis dan Sumber Data. Jakarta

Conrad. 2005. Efektivitas Komunikasi. Bandung: Rosdakarya

Gibson. 2009. Organisasi dan Perilaku Manajemen. Surabaya: Erlangga

Hasiholan. 2012. Kerja keras. Yogyakarta: ANDI Flippo E.B.2000. *Personal Management. Six Edition*.

Singapura: Mc Graw Hill.inc Gujarati.2003. Metode Analisis .

Bandung: Rosdakarya

Gibson. 2009. Organisasi dan Perilaku Manajemen. Surabaya: Erlangga

Hasiholan. 2012. Kerja keras. Yogyakarta: ANDI Flippo E.B.2000. *Personal Management. Six Edition*.

Singapura: Mc Graw Hill.inc Gujarati.2003. Metode Analisis .