

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA PRODUKTIVITAS KERJA (studi kasus karyawan di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG)

F Andi Budi P¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Heru Sri Wulan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

²⁾, ³⁾ Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap komitmen karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG. Di mana variabel independen yaitu pengembangan karir dan komunikasi mempengaruhi komitmen karyawan sebagai variabel intervening berdampak pada produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG. Sampel yang diambil sebanyak 68 responden dengan menggunakan teknik random (acak). Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dengan Uji f dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R_2).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y_1 = 2,027 + 0,511 X_1 + 0,362 X_2 + e$ dan $Y_2 = 14,819 + 0,332 Y$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Secara individual, variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah variabel pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0,511, kemudian diikuti dengan variabel komunikasi dengan koefisien regresi sebesar 0,362 pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara positif mempengaruhi variabel dependen komitmen karyawan. Kemudian melalui uji f dapat diketahui bahwa variabel independen layak untuk menguji variabel dependen komitmen karyawan. Kemudian langkah selanjutnya adalah menghitung tingkat signifikan antara variabel komitmen karyawan (Y_1) terhadap produktivitas kerja (Y_2) dengan cara melihat Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* dalam penelitian ini terlihat bahwa t hitung sebesar $2,696 > t$ tabel $1,66827$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < \alpha = 0,05$ dan bertanda positif (*one taile*), maka H_0 diterima dan menolak H_a . Angka *Adjusted R Square* regres tahap 1 sebesar $0,229$ menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan komunikasi sebesar $22,9 \%$, sedangkan sisanya sebesar $77,1 \%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan *Adjusted R Square* regres tahap 2 sebesar $0,197$ menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen karyawan sebesar $19,7 \%$, sedangkan sisanya sebesar $80,3 \%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Komunikasi, Komitmen Karyawan, Produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the influence of career development and communication to commitment employee who have an impact on productivity work case study employees in CV. TIRTA MINERVA SEMARANG . In which the independent variables, carrer development and communication affects the commitment employee as an intervening variable impact on the productivity work as the dependent variable.

The population of the research is all employees working in the company CV. TIRTA MINERVA SEMARANG. Samples taken as many as 68 respondents using random techniques census. Data was collected using a survey method through questionnaires filled out by the employee. Then the data were analyzed using multiple linear regression analysis. This analysis includes the Test Validity, reliability testing, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Testing Hypothesis Testing with f and t test, and analysis of the coefficient of determination (R²).

Based on the results obtained by regression equation $Y1 = 2,027 X1 + 0362 + 0511 + e X2$ and $Y2 = 14.819 + 0.332 Y$. Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and are reliable variables. In the classic assumption test, regression model multikolinearitas free, does not occur heteroskedastisitas, and normal distribution. Individually, the variables that have a greater influence is variable career development with a regression coefficient of 0.511, followed by a variable communication with a regression coefficient of 0.362 hypothesis testing using t test showed that both independent variables studied proved to positively affect the dependent variable commitment employee. Then through the F test showed that the independent variables feasible to test the dependent variable communication employee. Then the next step is to calculate the level of significance between the variable commitment employee (Y1) to the productivity work (Y2) by looking at the t value of unstandardized predicted value in this study is seen that t calculate equal to $2,696 > t$ table 1.66827 with a significance level of $0.009 < \alpha = 0:05$ and is positive (one Taile), then H_0 is accepted and H_a refused. Figures Adjusted R Square Recourse first stage of 0.229 indicates that the variable commitment employee can be explained by the variable carrer development and communication of 22.9%, while the remaining 77.1% is explained by other variables outside the two variables used in this study. While Adjusted R Square Recourse Phase 2 of 0.197 indicates that the variable productivity work can be explained by the variable commitment employee was 19.7%, while the remaining 80.3% is explained by other variables outside variables used in this study.

Keywords: *Carrer Development, Communication, Commitment Employee, Productivity Work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarnya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. (Dwi Wahyuni Hamidah, Nayati Utami dan Ika Ruhana, 2014)

Setelah berbagai informasi dan bimbingan karir diberikan, kemudian penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga

saat ini perlu adanya pengembangan karir masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007:81). Program pengembangan karier sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang.

Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk menjadi suatu keinginan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah komunikasi organisasi. Di dalam organisasi komunikasi merupakan salah satu kebutuhan dan aktivitas dasar manusia. Manusia sebagai makhluk sosial di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Interaksi yang dilakukannya melalui komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal, baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam

kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

Penelitian yang dilakukan Redding menunjukkan bahwa komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. Redding (Goldhaber,1986). mengemukakan lima dimensi penting dari komunikasi tersebut 1) Supportivitas, atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting, 2) Partisipasi membuat keputusan, 3) Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia, 4) Keterbukaan dan keterusterangan, 5) Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah komitmen karyawan itu sendiri pada organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal

bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya.

CV. Tirta Minerva Semarang yang terletak di Jalan Srikunoro Barat III/324 Semarang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman beraneka rasa dalam kemasan dengan merek Coco sebagai merek utamanya dan Milky sebagai produk sampingan yang ditujukan bagi segmen pasar menengah ke bawah. seiring dengan masuknya manajemen baru. Target kerja yang tinggi di CV. TIRTA MINERVA sangat berbeda dengan perusahaan lainnya, karena para marketing dituntut harus mencapai target yang tinggi setiap bulannya, sehingga banyak sekali keluar masuk karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang.

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Johan, 2002). Freinberg (dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005) mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat produktivitas kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Bukti empiris bahwa tingkat komitmen karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja, berimplikasi pada dugaan bahwa rendahnya produktifitas kerja saat ini tidak hanya disebabkan karena belum diikuti sertakannya karyawan dalam bimbingan teknis/pendidikan dan pelatihan, namun juga dipicu oleh rendahnya komitmen karyawan dalam organisasi.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen kerja karyawan.

2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komunikasi secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu pendekatan yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena dapat menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan, karena untuk mengurangi ketergantungan perusahaan dalam pengangkatan karyawan baru Menurut Simamora (2007:93), Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif dan komitmen terhadap visi, misi serta tujuan strategis (Veithzal Rivai, 2006:58). Selain itu pengembangan karier adalah salah satu upaya yang harus dilakukan agar rencana yang sudah ada dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2006:54)

Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi (Sopiah, 2008:141). Burns dan Kelly (dalam Wexley dan Yulk, 2005:81) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi antara dua orang atau lebih atau antara manusia dengan mesin. Menurut Mangkunegara (2012:54) mengemukakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain atau kontak antar seseorang kepada orang lain, sehingga terjadi transfer informasi

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Gordon, 2008:83). Komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit (Gibson, 2007:91). Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam

organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2008:63).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo 2005:281).

George J. Washinis (Rusli Syarif, 2011:16) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mencakup dua konsep dasar yaitu, daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Definisi lain menyatakan bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut (Mukiyat, 2009:481).

Hipotesis

H1: Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA Semarang.

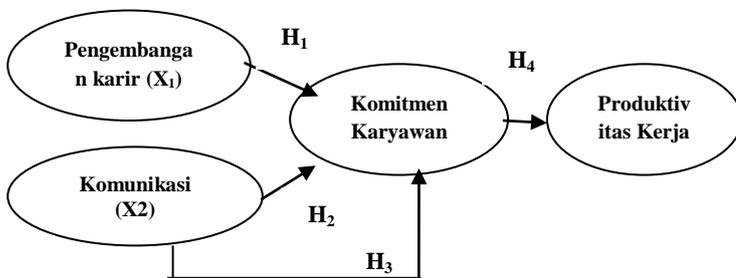
H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA Semarang.

H3: Dukungan pengembangan karier dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA Semarang.

H4: Komitmen berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. TIRTA MINERVA Semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel pengembangan karir dan variabel komunikasi variabel antara (*intervening variable*) yaitu variabel komitmen karyawan dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu produktivitas kerja. Serta penelitian korelasional yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Yasa 2009:29).

Kerangka Pemikiran



Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. TIRTA MINERVA SEMARANG sebanyak 68 karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai

sampel penelitian yaitu sebanyak 68 karyawan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pengembangan Karir (X_1)

Pengembangan karir (X_1) adalah pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, karena itu usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. (Veithzal Rivai, 2004:54). Menurut Simamora (2007:93) pengembangan karir adalah suatu pendekatan yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena dapat menguntungkan individu dan organisasi.

(1) Prestasi Kerja (2) Exposure (3) Kesetiaan Organisasi (4) Mentor dan sponsor (5) Dukungan Manajemen.

Komunikasi (X_2)

Komunikasi (X_2) adalah Penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim

kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. (Sopiah, 2008:141). Menurut Mangkunegara (2012:54) mengemukakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain atau kontak antar seseorang kepada orang lain, sehingga terjadi transfer informasi.

Variabel Komunikasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang bersumber dari Suranto AW, (2007) yaitu: (1) Pemahaman (2) Kesenangan (3) Pengaruh pada sikap (4) Hubungan yang makin baik, dan (5) Tindakan.

Komitmen Karyawan (Y_1)

Komitmen Karyawan (Y_1) adalah komitmen organisasi adalah sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota Organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya (Steers, 2005:76). Komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Gordon, 2008:83)

Variabel komitmen karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang bersumber dari Sucipto dkk, (2002) yaitu: (1) Kepedulian (2) Tanggap terhadap perubahan (3) Rasa tanggung jawab (4) Loyalitas, dan (5) Semangat mengembangkan diri.

Produktivitas Kerja (Y₂)

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, 2005:281). Variabel produktivitas kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang bersumber dari Sedarmayanti, (2001:79), yaitu: (1) Tindakan konstruktif (2) Percaya pada diri sendiri (3) bertanggung jawab (4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, dan (5) mempunyai pandangan kedepan.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat dalam kuisioner adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5,

dengan variasi jawaban untuk masing-masing pertanyaan adalah “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat setuju”. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Husein Umar, 2009:46).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi pearson dari skor tiap *item* pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach* > 0,60

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS* versi 20.0.

HASIL ANALISIS DATA

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 68 orang yang teliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisisioner yang diberikan.

Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mayoritas, yaitu 43 (63,24%) responden adalah laki-laki.
- 2) Mayoritas, yaitu 22 (32,35%) responden berusia < 20 tahun.
- 3) Sebagian besar, yaitu 23 (33,82%) responden berpendidikan S.M.A.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARAG dapat diterima, karena nilai t_{hitung} pengembangan karir sebesar 2.696 memiliki nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} 1.66827 dan *prob sig.* Sebesar 0.009 dibawah 0.05.
2. Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG dapat diterima, karena nilai t_{hitung} komunikasi sebesar 2.573 memiliki nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} 1.66824 dan *prob sig.* Sebesar 0.012 dibawah 0.05.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV.TIRTA MINERVA SEMARANG dapat diterima, karena nilai F_{hitung} pengembangan karir dan komunikasi sebesar 10.954 memiliki nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} 3,14 dan *prob sig.* sebesar 0.000 dibawah 0.05.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.TIRTA MINERVA SEMARANG dapat diterima, karena nilai t_{hitung} dari *unstandardized predicted value* sebesar 4.180 memiliki nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} 1.66827 dan *prob sig.* Sebesar 0.000 dibawah 0.05.

PEMBAHASAN

Pengembangan karir Terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG adalah 0.252 atau 25.2 persen lebih kecil daripada variabel Komunikasi. Hal ini dapat diartikan apabila pemberian insentif mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan CV. TIRTA MINERVA SEMARANG. Sebaliknya jika pemberian insentif mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan kepuasan karyawan pada CV. MINERVA SEMARANG. Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, karena itu usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. (Veithzal Rivai, 2004:54), Handoko, (2008:131) dan untuk mengetahui indikasi dari pengembangan karir yang baik perusahaan perlu memperhatikan: Prestasi kerja, Exposure, Kesetiaan Organisasional, Mentor dan sponsor, Dukungan manajemen..

Pengaruh Komunikas Terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. komunikas memberikan pengaruh terhadap koomitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG lebih besar daripada variabel pengembangan karir, yaitu sebesar 0.269 atau 26.9 persen. Hal ini dapat diartikan apabila komunikasi mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG. Sebaliknya jika komunikasi mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMRANG, komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. (Sopiah, 2008:141), untuk mengetahui indikasi yang baik dari komunikasi perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: Pemahaman, Keeseenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan.

Sumber ; Suranto AW, (2007)

Pengaruh Pengembangan karir dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan mempunyai nilai F hitung $10.954 > F$ tabel 3.14 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , hal ini berarti jika pengembangan karir dan komunikasi secara simultan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula pada peningkatan komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang dapat dibuktikan dengan Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel komitmen

karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG sebesar $4.180 > t$ tabel 1.66827 dengan tingkat signifikansi $0.014 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif (*one taile*), maka H_0 diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa *unstandardized predicted value* variabel komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG yang dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. TIRTA MINERVA SEMARANG dapat diterima, Komitmen Karyawan adalah sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota Organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya (Steers, 2005:76), dan untuk mengetahui indikasi dari komitmen karyawan yang baik perusahaan perlu memperhatikan: Kepedulian, Tanggap terhadap perubahan, Rasa tanggung jawab,

Loyalitas, dan Semangat mengembangkan diri.
Sucipto dkk, (2002)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
- 3) Pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
- 4) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Beberapa saran berikut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi CV. TIRTA MINERVA SEMARANG:

1. Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir sebaiknya memperhatikan kinerja karyawannya, memperhatikan lama kerja karyawannya, memperhatikan

Prestasi kerja, Exposure, Kesetiaan Organisasional, Mentor dan sponsor, Dukungan manajemen.

2. Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan komunikasi lebih memperhatikan lagi Pemahaman, Keeseimbangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan.
3. Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan lebih memperhatikan lagi Kepedulian, Tanggapan terhadap perubahan, Rasa tanggung jawab, Loyalitas, Semangat mengembangkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Puspitawati, ni made dwi. 2013. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan*. Denpasar : Badan Penerbit Universitas Udayana.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja*. Bandung : Badan Penerbit Politeknik PIKSI Ganesha.
- Hamidah Dwi Wahyuni, Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Cokabo, Debora Ariani. 2013. *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Aircraft Service*. Bandung : Badan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.
- Sembiring, Keloko Sry Julianta Br. 2014. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Peran dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. Bandung : Badan Penerbit Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mustika. 2013. *Analisi Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (The Analysis of Organizational Communication and Commitment Effect On Employee Job Satisfaction In PT. BTPN, Tbk KCP, Pasar Baru Merangin)*. Jambi : Badan Peneliti Universitas Jambi.
- Baesu, Viorica and Cristina Borca, 2014. *A possible Manajerial Approach for Internal Organizational Communication Characterization*. Romania : Politehnica University Timisoara.
- Abdussamad, Zuchri. 2013. *DIMENSI KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA DIKANTOR PT. JAMSOSTEK CABANG GORONTALO*. Gorontalo : Ideas Publishing.