
PENGARUH KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 MANADO

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, CAREER DEVELOPMENT AND PROMOTION OFFICE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT AJB BUMIPUTERA 1912 MANADO

By:
Juliana E. Kawilarang¹
Lotje Kawet²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹juliana_kawilarang@yahoo.co.id

²lotje_kawet52@yahoo.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan kinerja mereka sebaik mungkin. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 56 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Pengembangan Karir, Promosi jabatan

Abstract: Human resources is an important part of an organization or company. Inside maintain and improve the productivity of an enterprise, the role of human resource management is very important in terms of manpower strive for willing and able to give them the best possible performance. The purpose of this study is to determine whether there is influence communication, career development and promotion of the performance of employees AJB Bumiputera 1912 Manado. The method used is multiple regression analysis. The sample used by 56 employees. The results of this study indicate that communication, career development and promotion effect on employee performance. Communications positive and significant effect on employee performance. Career development is not significant effect on employee performance. Promotions positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Communication, Career Development, Promotions

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Semua organisasi bisnis harus siap mengikuti perkembangan yang ada agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan guna memperlancar interaksi yang terjalin dan membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Itulah sebabnya karyawan harus berusaha untuk mengembangkan karirnya dengan cara mengelola diri dan bukan pasrah dengan keadaan. Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah dengan pemberian promosi. Untuk memacu semangat kerja karyawan adalah dengan cara pemberian promosi jabatan bagi karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Promosi jabatan menunjukkan perkembangan positif dari seorang karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Tabel 1. Daftar Jumlah Karyawan Cabang Samrat dan Cabang Tikala

No.	Tahun	Cab. Samrat	Cab. Tikala	Jumlah Karyawan
1	2013	31	38	69
2	2014	31	38	69
3	2015	28	35	63
4	2016	32	27	59
5	2017	29	27	56

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kota Manado

Data karyawan diatas, terlihat jelas bahwa adanya penurunan jumlah karyawan pada 3 tahun terakhir didalamnya ada perpindahan karyawan dari suatu cabang ke cabang lainnya, berhenti karena keinginan sendiri dan arena adanya pemutusan hubungan kerja, yang berdampak pada pencapaian tujuan AJB Bumiputera 1912 Manado.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah komunikasi, pengembangan karir dan Promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.
2. Bagaimanakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado.
3. Bagaimanakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado.
4. Bagaimanakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.

4. Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Komunikasi

Terdapat kesamaan definisi komunikasi dari beberapa pendapat para ahli yaitu “komunikasi sebagai proses”. Untuk memahami konsep komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat dipakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga, komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep (Badrudin, 2015:202-204).

Pengembangan Karir

Hamali, (2016:153) menjelaskan pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. kemudian pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjasi semakin matang.

Promosi Jabatan

Mas'ud & Mahmud, (2012:262-263) promosi adalah peningkatan jenjang jabatan yang disertai wewenang, tanggung jawab, dan kompensasi finansial yang lebih besar. Keputusan promosi pada umumnya didasarkan atas senioritas keunggulan kualitas kerja.

Kinerja Karyawan

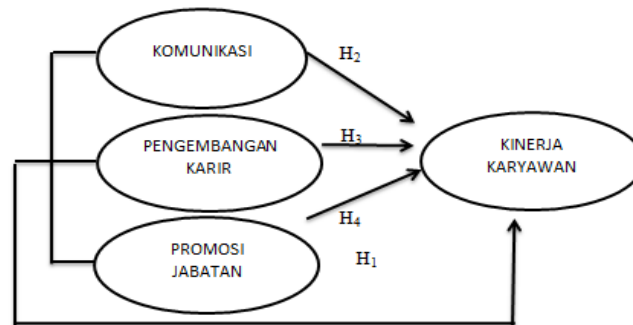
Widodo, (2015:130-131) mengatakan bahwa selama karyawan bekerja disuatu organisasi secara teratur perlu diadakan evaluasi terhadap kinerjanya, apakah oleh atasannya, oleh bagian personel, atau oleh pejabat lain maupun panitia khusus yang ditunjuk. Lanjut (Widodo, 2015) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Hartono & Rotinsulu (2015:909) Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.

Kajian Empiris

Penelitian Darmawan (2015), Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: komunikasi secara bersamaan, komitmen organisasi dan motivasi positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pejabat di Inspektorat Kantor Palu, komunikasi positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pejabat di Inspektorat Kantor Palu.

Penelitian Wardhana & Sasono (2015), Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Serta motivasi dan pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Putra & Manullang (2016), Pengaruh Kedisiplinan Dan Promosi Jabatan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. Dari hasil pengujian data yang diperoleh dari pertanyaan kuesioner 96 responden menunjukkan bahwa model struktural pertama, promosi langsung disiplin dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, di mana pengaruh berturut-turut 0,573 dan 0,253.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Olahan, 2017

METODOLOGI PENELITIAN**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.
 H₂ : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.
 H₃ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.
 H₄ : Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Manado.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Sugiyono, (2012:36) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado kantor cabang Sam Ratulangi yang berjumlah 29 karyawan dan kantor cabang Tikala yang berjumlah 27 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014:116). Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 56 karyawan.

Metode Analisis

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 2. Nilai Validitas Hubungan Antar Variabel**

No	Hubungan Antar Variabel	Nilai Validitas	Ket.
1	Komunikasi (X ₁) dengan Pengembangan Karir (X ₂)	0,539	Valid
2	Pengembangan Karir (X ₂) dengan Promosi Jabatan (X ₃)	0,577	Valid
3	Promosi Jabatan (X ₃) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,647	Valid
4	Komunikasi (X ₁) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,734	Valid

Sumber: Data Olahan 2017

Tabel 2 menunjukkan nilai validitas dari hubungan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam studi ini yaitu komunikasi, pengembangan karir, promosi jabatan dan kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado berturut-turut memiliki nilai validitas 0,539, 0,577, 0,647 dan 0,731 adalah valid dan sesuai dengan nilai validitas yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal Pearson Correlation 0,5.

Tabel 3. Nilai Reliabilitas Variabel Komunikasi, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan

No	Hubungan Antar Variabel	Nilai Reliabilitas	Ket.
1	Komunikasi (X_1)	0,798	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,837	Reliabel
3	Promosi Jabatan (X_3)	0,805	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2017

Tabel 3. Menunjukkan nilai reliabilitas dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam studi ini, yaitu komunikasi, pengembangan karir, promosi jabatan, dan kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado berturut-turut memiliki nilai reliabilitas 0,798, 0,837, 0,805 dan 0,789 adalah reliabel dan sesuai dengan nilai reliabilitas yang lebih tinggi daripada nilai reliabilitas minimal Cronbach's Alpha 0,6 ($0, > 0,6$).

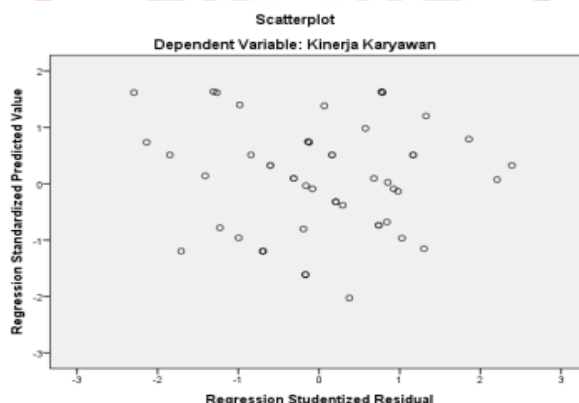
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.301	.384			3.390	.001		
Komunikasi	.419	.084	.543		4.992	.000	.617	1.621
Pengembangan Karir	-.007	.100	-.008		-.070	.944	.599	1.669
Promosi Jabatan	.297	.096	.348		3.100	.003	.580	1.724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2017

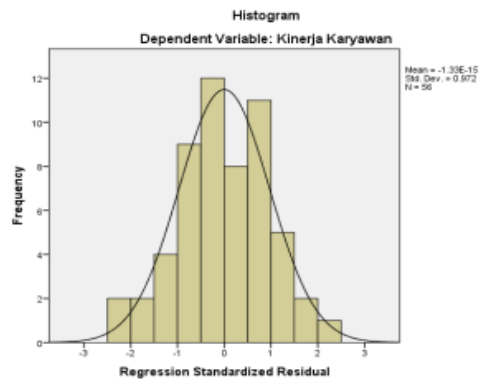
Tabel 4 menunjukkan bahwa output Coefficients terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.



Gambar 3. Histogram Regression

Sumber: Hasil olahan data, 2017

melihat kurva normal pada histogram apabila model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

Tabel 5. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.301	.384		3.390	.001
	Komunikasi	.419	.084	.543	4.992	.000
	Pengembangan Karir	-.007	.100	-.008	-.070	.944
	Promosi Jabatan	.297	.096	.348	3.100	.003

t tabel = 1,674

Sumber: olahan data, 2017

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 4,992 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar -0,070 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan $0,944 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang nyata, atau pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan sebesar 3,100 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F (Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.493	3	1.164	28.281	.000 ^b
	Residual	2.141	52	.041		
	Total	5.634	55			

$F_{tabel} = 2,78$

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Komunikasi, Pengembangan Karir

Sumber: olahan data, 2017

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 28,281 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan karena nilai F_{hitung} (28,281) > nilai F_{tabel} (2,78), maka komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado.

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.301	.384		3.390	.001
	Komunikasi	.419	.084	.543	4.992	.000
	Pengembangan Karir	-.007	.100	-.008	-.070	.944
	Promosi Jabatan	.297	.096	.348	3.100	.003

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Berdasarkan tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,301 + 0,419X_1 + (-0,007)X_2 + 0,297X_3$$

Nilai konstan sebesar 1.301, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 1,301 satuan.

Koefisien regresi komunikasi di AJB Bumiputera 1912 Manado sebesar 0,419 yang artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel komunikasi bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 satuan.

Koefisien regresi pengembangan karir di AJB Bumiputera 1912 Manado sebesar -0,007 yang artinya variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar -0,007 satuan.

Koefisien regresi promosi jabatan di AJB Bumiputera 1912 Manado sebesar 0,297 yang artinya variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel promosi jabatan bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,297 satuan.

Tabel 9. Hasil Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.598	.203	1.974

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,787 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 78,7% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat.

Hasil Koefisien Determinasi atau R *square* (r²) adalah 0,620 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado dapat dijelaskan oleh variasi dari komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan sebesar 62%, sementara sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh perusahaan.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Dengan berkomunikasi, karyawan bisa saling memberikan dorongan serta bantuan bagi karyawan lain yang sedang mengalami stress kerja ataupun masalah-masalah lainnya yang

mengganggu ataupun menghambat pekerjaan mereka, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan tidak terlaksana dengan baik dan dengan demikian sangat merugikan perusahaan.

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pengembangan karir yang dilaksanakan di AJB Bumiputera 1912 Manado tidak memberikan dampak positif bagi karyawan karena tidak mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja yang ada.

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya promosi jabatan, karyawan bisa termotivasi lagi untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar bisa dipromosikan oleh perusahaan yang dengan pasti mendapatkan keuntungan baik bagi karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dan diikuti dengan pendapatan yang meningkat pula, serta bagi perusahaan yang dengan termotivasinya karyawan dalam meningkatkan kinerja bisa membuat perusahaan berhasil dalam mencapai tujuannya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado.
3. Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado.
4. Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado
5. Hasil Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Manado dapat dijelaskan oleh variasi dari komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan sebesar 62%, sementara sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan namun demikian, harus tetap menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dalam hal berkomunikasi serta dalam promosi jabatan agar komunikasi dan promosi jabatan tetap terus membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado.
2. Bagi pihak manajemen AJB Bumiputera 1912 Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentunya berdampak untuk perkembangan perusahaan, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan program pengembangan karir dan lebih profesional lagi dalam melaksanakan program pengembangan karir karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Karena jika sebagian besar karyawan merasa tidak nyaman dengan adanya pengembangan karir, kinerja dari setiap karyawan tersebut akan menurun sedikit demi sedikit dan bisa membuat perusahaan bangkrut dan berhenti beroperasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. Hal ini dikarenakan komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan mampu menjelaskan 62% variasi kinerja karyawan dan masih ada sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena penelitian ini belum memasukkan variabel aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CAPS, Jakarta.

Badrudin. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.

Prof. Dr. Mas'ud Machfoedz, M.B.A dan Mahmud Machfoedz. 2012. *Komunikasi Bisnis Modern untuk Mahasiswa dan Profesi*. Edisi Kedua, BPFPE, Yogyakarta.

Suparno Eko Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono, (2014). "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*". cetakan kedelapan belas, Alfabeta Bandung.

Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Emba* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/9246/8825>.

Riski Darmawan (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 5, Mei 2015 Hlm 205-214. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/5082>

Joni Satria Putra, Marihot Manullang (2016). Pengaruh Kedisiplinan Dan Promosi Jabatan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. *Zona Manajerial*, ISSN 2087 – 7331 Volume 8 No. 2, Oktober 2016. Hal 31- 47. Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam. ejournal.univbatam.ac.id/index.php/zman/article/download/28/20

Indra Wardhana Agus Dwi Sasono (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra* Vol. 1 No.2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315. <http://tesis.narotama.ac.id/files/1-PENGARUH-MOTIVASI-INSENTIF-DAN-PENGEMBANGAN-KARIR-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PT.-TELKOMSEL-GRAPARI-PEMUDA-SURABAYA.docx>.

