

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMINDO PRIMAKARYA

Siti Aidah¹, Sri Langgeng Ratnasari²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
aidahsiti78@gmail.com

² Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 50 karyawan PT. Telekomindo Primakarya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini 50 orang dengan sampel 50 orang karyawan, yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh. Hasil penelitian ini pengujian hipotesis menunjukkan variabel Pelatihan nilai t hitung $1,431 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,164 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan kriteria di atas variabel pelatihan tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. $-1,005 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,324 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak H_o diterima. Berdasarkan kriteria di atas variabel pengembangan karir tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. $6,355 > t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan kriteria di atas variabel komunikasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. dan hasil uji F (simultan) dari hasil uji f menunjukkan f hitung Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $14,564$ (F hitung) $> 2,81$ (F tabel) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan jadi H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi.

Abstrack

This study aims to determine the effect of training, career development, and communication on employee performance PT. Telekomindo Primakarya. Data collection was done through questionnaires distributed and implemented on 50 employees of PT. Telekomindo Primakarya. The type of this research is quantitative descriptive research. The population of this study were 50 people with a sample of 50 employees, who were chosen as a whole so using sampling saturated. The results of this study hypothesis testing showed the training variable t count $1.431 < t$ table 1.678 and significant value $0.164 > 0.05$ which means H_a rejected and H_o accepted. Based on the keriteria above the training variables do not have an important role in affecting employee performance. $-1,005 < t$ table 1.678 and significant value $0.324 > 0.05$ which means H_a rejected H_o accepted. Based on the keriteria above career development variables do not have an important role in affecting employee performance. $6,355 > t$ table $1,678$ and significant value $0,000 < 0,05$ which means H_a accepted H_o refused. Based on the keriteria above communication variables have an important role in affecting employee performance. and F test result (simultaneous) from f test result show f count. F test result show F value equal to $14,564$ (F count) $> 2,81$ (F table) meaning H_a accepted and H_o rejected. This means that together variables training, career development, communication affecting employee performance so H_a rejected and H_o accepted means the variables Training, Career Development, Komunikasitidak affect on employee performance variables

Keywords: Employee Performance, Training, Career Development, Communication.

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

Perusahaan didirikan untuk tujuan memperoleh laba agar dapat melakukan kegiatan usahanya dalam waktu yang tidak terbatas. Konsep yang menyatakan bahwa perusahaan diasumsikan melakukan kegiatan usahanya dalam waktu yang tidak terbatas dinamakan *going concern concept*. Untuk menerapkan konsep ini, maka manajemen harus dapat mengendalikan dan mengukur, apakah kegiatan perusahaan tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha. Salah satu tujuan perusahaan adalah merekrut sumber daya manusia atau disingkat SDM. Seiring dengan perkembangan dunia usaha tersebut akibat adanya teknologi yang semakin maju, perusahaan juga perlu melengkapi kegiatan-kegiatannya dengan Sistem dan Prosedur. Sistem dan Prosedur ini perlu dievaluasi dari waktu ke waktu agar supaya kegiatan perusahaan yang ada selalu *up to date* dengan kemajuan teknologi dalam menganalisis Sistem dan prosedur apakah sudah berjalan sesuai dengan tujuannya.

PT. Telekomindo Primakarya berdiri sejak 05 Oktober 1995 PT. Telekomindo Primakarya merupakan perusahaan yang bergerak dijasa pembangunan bidang konstruksi sipil dan jasa pembangunan konstruksi telekomunikasi (*out site plan*). Kegiatan usaha perusahaan mencakup pekerjaan pembangunan gedung sentral telekomunikasi, jaringan telekomunikasi kabel optik maupun tembaga. Pelatihan dalam bekerja amatlah diperlukan agar mendapatkan hasil yang baik dan menjadikan perkembangan untuk karir karyawan demikian juga dengan komunikasi diperlukan dalam segala aspek karena tanpa komunikasi yang baik semua tidak akan berjalan lancar. Berdasarkan latar belakang, maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya? (2) Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya? (3) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya? (4) Apakah Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Ratnasari (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu.

Pelatihan

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk. 2012)

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir. Pengembangan karier pegawai secara umum dapat diartikan sebagai upaya perubahan atau peningkatan karier pegawai dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda, Martoyo (2017).

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, Putri dan Ratnasari (2019).

Hipotesis

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.
- H2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.
- H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.
- H4 : Pelatihan, Pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh terhadap PT. Telekomindo Primakarya.

METODELOGI

Objek/Subjek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Telekomindo Primakarya, yang beralamat di Jl. Aceh No. 64 Bandung 40113.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomindo Primakarya yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomindo Primakarya yang berjumlah 50 karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Pelatihan

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,462	0,2787	Valid
X1.2	0,608	0,2787	Valid
X1.3	0,813	0,2787	Valid
X1.4	0,473	0,2787	Valid
X1.5	0,886	0,2787	Valid
X1.6	0,886	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai R_{tabel} sebesar 0,2787, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,620	0,2787	Valid
X2.2	0,724	0,2787	Valid
X2.3	0,657	0,2787	Valid
X2.4	0,620	0,2787	Valid
X2.5	0,553	0,2787	Valid
X2.6	0,724	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai R_{tabel} sebesar 0,2787, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Komunikasi (X3)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,462	0,2787	Valid
X3.2	0,608	0,2787	Valid
X3.3	0,813	0,2787	Valid
X3.4	0,473	0,2787	Valid
X3.5	0,886	0,2787	Valid
X3.6	0,886	0,2787	Valid
X3.7	0,560	0,2787	Valid
X3.8	0,420	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel sebesar 0,2787, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y	0,693	0,2787	Valid
Y	0,680	0,2787	Valid
Y	0,464	0,2787	Valid
Y	0,611	0,2787	Valid
Y	0,502	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel sebesar 0,2787, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

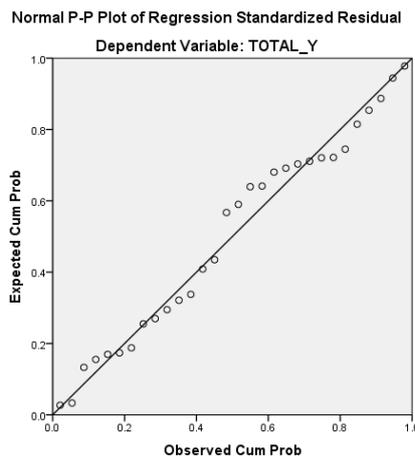
Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,773	0.6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,758	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,726	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1
Uji Normalitas

Jika melihat pada gambar 4.3 titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

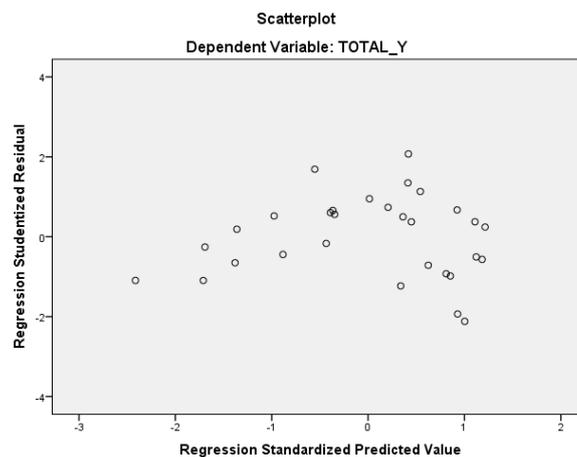
Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1		1.806
	TOTAL_X2	.554	1.719
	TOTAL_X3	.582	1.282

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi masing-masing sebesar 1,806 ; 1,719 ; 1,282 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 2 dapat dilihat seberas titik-titik yang acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut dalam model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.148	4.342		
	TOTAL_X1	.161	.112	.230	1.431
	TOTAL_X2	-.114	.113	-.158	-1.005
	TOTAL_X3	.617	.097	.862	6.355

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada Tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = -1,148 + 0,161 X1 + -0,114 X2 + 0,617 X3 + e$ penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar $-1,148$ ini menunjukkan jika pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), komunikasi (X3) nilai adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki $-1,148$.
2. Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,161$ ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pelatihan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar $0,161$. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan (X1) dengan kinerja karyawan (Y), artinya semakin meningkat nilai pelatihan (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
3. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,114$ ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pengembangan karir akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar $-0,114$. Koefisien variabel bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara pengembangan karir (X2) dengan kinerja karyawan (Y).
4. Variabel komunikasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,617$ ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel komunikasi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar $0,617$. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y), artinya semakin meningkat nilai komunikasi (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Analisis Uji t (Parsial)

Tabel 7
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1.148	4.342		-.264	.793
1	TOTAL_X1	.161	.112	.230	1.431	.164
	TOTAL_X2	-.114	.113	-.158	-1.005	.324
	TOTAL_X3	.617	.097	.862	6.355	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Hasil Penelitian, 2019

1. Hasil dari Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) nilai t hitung 1,431 < t tabel 1,678 dan nilai signifikan 0,164 > 0,05 yang berarti Ha ditolak dan Ho diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Hasil dari Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) nilai t hitung -1,005 < t tabel 1,678 dan nilai signifikan 0,324 > 0,05 yang berarti Ha ditolak Ho diterima, artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Hasil dari Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X3) nilai t hitung 6,355 > t tabel 1,678 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti Ha diterima Ho ditolak, artinya komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.374	3	22.458	14.564	.000 ^b
	Residual	40.093	26	1.542		
	Total	107.467	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1
Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 14,564 (F hitung) > 2,81 (F tabel) dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.792 ^a	.627	.584

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 8 memperlihatkan nilai R sebesar 0,792 dan dalam tabel 4.17 menunjukkan bahwa kontribusi nilai variasi nilai X1, X2, dan X3 dalam mempengaruhi variasi nilai Y adalah sebesar 58,4 % sisanya yaitu 41,6 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan dimodel penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $1,431 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,164 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel pelatihan tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telekomindo Primakarya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $-1,005 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,324 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak H_o diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel pengembangan karir tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Telekomindo Primakarya.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $6,355 > t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan kriteria diatas variabel komunikasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Telekomindo Primakarya.

4. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan f hitung Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $14,564$ (F hitung) $> 2,81$ (F tabel) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti

bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $1,431 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,164 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel pelatihan tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telekomindo Primakarya.
2. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $-1,005 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,324 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak H_o diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel pengembangan karir tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telekomindo Primakarya.
3. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $6,355 > t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan kriteria diatas variabel komunikasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telekomindo Primakarya.
4. Dari hasil uji f menunjukkan f hitung Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $14,564$ (F hitung) $> 2,81$ (F tabel) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.

Saran

Saran-saran yang dapat diajukan dalam kesempatan ini yaitu:

1. Lebih mengutamakan pelatihan dikarenakan dengan adanya pelatihan karyawan telah paham dengan tugas, tanggung jawab, dan memperkecil tingkat kesalahan dalam bekerja.
2. Komunikasi termasuk hal yang penting terutama PT. Telekomindo banyak karyawan yang dikirim ke luar kota untuk mengerjakan sebuah proyek, maka komunikasi amatlah diperlukan jangan sampai terjadi miskomunikasi antara sesama karyawan maupun dengan atasan.

3. Tidak membiarkan karyawan begitu saja harus lebih diperhatikan dan dipantau sampai mana pekerjaan terselesaikan.
4. Pembagian tugas dan jabatan sebaiknya lebih jelas jangan satu orang mem-*backup* beberapa pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kumara, I Wayan Sutya Edy, & Utama, I Wayan Mudiarta. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. Denpasar: Universitas Udayana
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosadarkarya.
- Permana, Angrian. (2013). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kcp Serang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bina Bangsa Banten.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sina, Cancio da Costa, Domai, Tjahjanulin, dan Hermawan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas*

Pelayanan Publik. Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya. Jl. MT. Haryono Malang.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningsih, Ni Putu Eka Putri. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort And Spa Di Kuta Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar.
- Wardhana, Indra, Sasono, Agus Dwi. (2015). *Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya*. e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA. 1 (2). E-ISSN : 2442-4315.
- Wiroto, Dono dan Pasaribu, Popy Novita. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. Universitas Jember dan Universitas Ibnu Khaldun Bogor.
- Yulianti, Eli. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*. eJournal Administrasi Bisnis. 3 (4): 900-910. ISSN 2355-5408.