

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT) DI KANREG II BKN SURABAYA**

**Isnani Cahyaningtyas**

Psikologi, FIP, UNESA. Email: [isnicahyaningtyas@mhs.unesa.ac.id](mailto:isnicahyaningtyas@mhs.unesa.ac.id).

**Meita Santi Budiani**

Psikologi, FIP, UNESA. Email: [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *spearman*. Uji *Spearman* digunakan karena data tidak berdistribusi normal dengan jumlah subyek kurang dari 30 yaitu berjumlah 18 subyek. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan signifikan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dan pengembangan karir. Taraf signifikansi yang diperoleh 5% dan memperoleh nilai  $r$  sebesar 0,725 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Maknanya terdapat hubungan positif yang artinya semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi organisasi, maka semakin tinggi juga pengembangan karir.

**Kata kunci: Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir**

### **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the relation perceptions of communication organizational with career development in certain functional position employees experience obstacles in Kanreg II BKN Surabaya. The method used in this research is quantitative method. The results of this study using spearman. Spearman is used because the data is not normally distributed with the number of subjects less than 30 that amounted to 18 subjects. The result of data analysis showed a significant relation between perceptions of communication and career development. 5% significance level and obtained  $r$  value of 0.725 with a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ). It means there is a positive which means the higher perceptions of communication organizational, the higher career development.*

**Keywords : perceptions of organizational communication, career development**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi, karena manusia akan mengendalikan roda kegiatan dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas dari sebuah organisasi yang terarahkan agar terlihat menarik untuk mengembangkan sumber daya manusia, dan berusaha mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga suatu organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sebagai kegiatan sumber daya manusia, pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan melakukan pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menjamin pegawai dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013). Seorang pegawai mempunyai kemampuan masing-masing yang berbeda-beda dalam mengembangkan karirnya, namun setiap pegawai mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan kemampuannya untuk dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Samsudin, 2009). Peningkatan dalam pengembangan karir akan memberi manfaat bagi setiap pegawai, seperti bertambahnya kemampuan untuk mengasah keterampilan yang ada dalam diri pegawai.

Menurut Armstrong (2014), pengembangan karir merupakan pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk meyakini seseorang bahwa dia benar-benar

memiliki kualifikasi dan pengalaman yang tersedia ketika dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Melalui pendekatan pengembangan karir di organisasi, dapat diketahui aktivitas pegawai dalam merencanakan pengembangan karirnya. Setiap pegawai akan selalu mengharapkan ada perubahan dalam lingkungan kerjanya, maka dari itu setiap pegawai akan merencanakan pengembangan karirnya dengan target dan peraturan yang sudah ditentukan. Pengembangan karir dilakukan untuk melakukan upaya-upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Kadarisman, 2013).

Menurut peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Kanreg (Kantor Regional) II BKN Surabaya adalah instansi Badan Kepegawaian Negara di daerah yang berada dibawah naungan Negara dan bertanggung jawab kepada kepala Badan Kepegawaian Negara. Salah satu kantor BKN terletak di Jl. Letjen S. Parman 6 Surabaya, Jawa Timur. Kanreg II BKN Surabaya secara keseluruhan mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi badan kepegawaian Negara pada bidang tertentu yaitu pembinaan dan penyelenggaraan manajemen. Tugas lainnya dari Kanreg II BKN Surabaya adalah mengkoordinasi, membimbing, memberikan petunjuk teknis, dari pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.

Pegawai dengan *Jabatan Fungsional Tertentu* mempunyai 10 bagian yaitu, Analis Kepegawaian Pelaksanaan Lanjutan, Analis Kepegawaian Pelaksanaan Madya, Analis Kepegawaian Muda, Analis Kepegawaian Penyelia, Auditor Kepegawaian Muda, Auditor Kepegawaian Pertama, Perawat, Pranata Kehumasan, Pranata Komputer Muda, dan Pranata Komputer Pelaksana. Total pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* yaitu sebanyak 48 pegawai. Bagian Analis Kepegawaian Pelaksanaan Madya, Analis Kepegawaian Muda, dan Analis Kepegawaian Penyelia dapat dikatakan sebagai bagian ahli dan tidak setara dengan bagian lainnya.

Wawancara awal telah dilakukan peneliti kepada pegawai Kanreg II BKN Surabaya yang menduduki posisi *Jabatan Fungsional Tertentu*. Tujuan dilaksanakan wawancara awal yaitu agar peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan mendapatkan sebuah gambaran mengenai pegawai Kanreg II BKN Surabaya pada *Jabatan Fungsional Tertentu*. Hasil yang diperoleh melalui wawancara, pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* mempunyai cara yang sama dengan tahapan untuk mengumpulkan angka kredit, namun tergantung pada diri mereka masing-masing apakah pegawai tersebut dapat mencapai angka kredit tersebut secara cepat atau lambat.

Tujuan dilakukan pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan golongan dari yang rendah menuju

golongan yang tinggi, peningkatan golongan tersebut akan berpengaruh untuk gaji yang diterimanya. Gaji tersebut akan disesuaikan dengan pangkat golongannya. Peningkatan golongan untuk ke tingkat selanjutnya harus bisa memenuhi angka kredit yang sudah ditentukan dalam batas waktu selama lima tahun. Setiap akhir tahun pegawai akan melaporkan hasil angka kredit yang sudah dicapai dan dari laporan tersebut akan diketahui jumlah dari angka kredit yang sudah dicapai.

Jadi, jika seorang pegawai tidak dapat mencapai angka kredit yang sudah ditentukan maka akan dikenakan pemberhentian sementara dalam jabatan. Artinya pegawai akan di beri kesempatan lagi selama satu tahun untuk mengumpulkan angka kredit yang ditentukan, jika masih belum bisa memenuhi maka akan diturunkan jabatannya. Pencapaian angka kredit yang sudah terpenuhi menandakan bahwa pegawai mempunyai prestasi kerja tinggi yang selalu ingin mengembangkan karirnya.

Hasil dari wawancara juga mengatakan bahwa komunikasi organisasi juga diperlukan dalam pengembangan karir. Artinya, ketika mereka mempunyai persepsi yang positif terhadap komunikasi organisasi maka mereka dapat mengembangkan karirnya dengan bagus seperti mengumpulkan angka kredit dengan tepat waktu. Kurangnya komunikasi yang terjadi antar pegawai dapat menghambat proses pencapaian pengembangan karir. Seperti komunikasi dalam pembagian tugas antar rekan kerja harus disampaikan dengan tepat untuk menambah angka kredit yang sudah ditentukan.

Jika mereka tidak mempunyai persepsi yang positif, maka mereka akan menganggap bahwa tugas yang diberikan tidak memberikannya manfaat untuk mencapai angka kredit. Pegawai yang kurang berinteraksi mengindikasikan bahwa pegawai mempunyai komunikasi yang rendah dan memiliki kesalahan dalam mempersepsikan. Neo (2010) mengemukakan bahwa membuka hubungan komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi merupakan tujuan utama dalam proses pengembangan karir.

Komunikasi organisasi merupakan bentuk dari perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses tersebut berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka (Ernika, 2016). Maka harus ada keterikatan interaksi yang baik antara rekan kerja, karena komunikasi digunakan jika ada beberapa yang tidak mengerti dalam pencapaian target dalam pengembangan karir, dapat mencari informasi dengan rekan kerja lainnya yang lebih mengerti dan menguasai.

Rahmi (dalam Dani, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman serta penerimaan berbagai pesan organisasi baik di kelompok formal maupun informal. Komunikasi formal merupakan jalur komunikasi resmi dengan rantai pimpinan atau hubungan tugas dan tanggung jawab yang jabatannya dalam organisasi, sedangkan jalur komunikasi informal merupakan jalur komunikasi tidak resmi dilingkungan maupun diluar organisasi.

Berdasarkan paparan yang sudah dijelaskan, terlihat masih memungkinkan untuk pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* di Kanreg II BKN Surabaya memiliki pengembangan karir yang berbeda dan dapat ditinjau dari persepsi terhadap komunikasi organisasi. Salah satu penggerak dari pengembangan karir yaitu komunikasi dalam organisasi. Komunikasi organisasi yang dimaksud dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai berinteraksi dengan rekan kerja atau dengan atasan dalam proses karir. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* di Kanreg II BKN Surabaya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, yang berdasarkan koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada diantara variabel-variabel (Azwar, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di Kanreg II BKN Surabaya di Letjen S. Parman No. 6 Waru, Sidoarjo.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)* Kanreg II BKN Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah peneliti tentukan (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 18 pegawai untuk uji penelitian dan 30 pegawai untuk *try out*.

Adapun dua variabel dalam penelitian, yakni variabel bebas, dan terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap komunikasi organisasi yaitu kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi dalam bentuk berbagai penyampaian pesan yang terjadi di lingkungan internal atau eksternal. Adapun aspek-aspek persepsi terhadap komunikasi

organisasi dalam penelitian ini adalah proses komunikasi, pesan komunikasi, jaringan komunikasi, saling tergantung, hubungan, dan lingkungan.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir yaitu usaha yang ditingkatkan dari diri sendiri untuk mencapai karir yang sudah ditargetkan. Adapun aspek-aspek pengembangan karir dalam penelitian ini adalah *job performance, exposure, resignations, organization loyalty, mentors dan sponsor, key subordinates, growth opportunity*.

Instrumen penelitian ialah alat untuk mengukur variabel-variabel yang hendak dilakukan penelitian yaitu adalah dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap komunikasi organisasi dan pengembangan karir. Penyusunan kuesioner berdasarkan teori sesuai variabel oleh tokoh yang ada dalam kajian pustaka penelitian. Cara menyebarkan kuesioner dilakukan secara manual dengan cara membagikan angket kepada setiap pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan uji coba validitas yang fungsinya untuk mengetahui apakah skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat serta sesuai dengan tujuan. Aitem-aitem dalam penelitian dikatakan valid jika memperoleh skor aitem  $\geq 0,30$  (Azwar, 2012). Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS* versi 24.0 *for Windows*.

Validitas aitem skala persepsi terhadap komunikasi organisasi menunjukkan bahwa dari 56 aitem yang diuji cobakan, diperoleh 46 aitem memenuhi skor atau daya beda yang digunakan dalam penelitian sedangkan 10 aitem yang tidak memenuhi skor atau daya beda tidak digunakan dalam penelitian.

Skala pengembangan karir menunjukkan bahwa dari 65 aitem yang diuji coba dan dianalisis, diperoleh 41 aitem yang memenuhi skor dan digunakan dalam penelitian dan 19 aitem yang tidak memenuhi skor tidak digunakan dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS* versi 24.0 *for Windows* untuk melihat keajegan aitem. Berdasarkan uji reliabilitas, didapatkan hasil koefisien reliabilitas persepsi terhadap komunikasi organisasi sebesar 0,952 dan hasil koefisien reliabilitas pengembangan karir sebesar 0,924. Hasil tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin rendah

koefisiennya mendekati angka 0 berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2017)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai *Jabatan fungsional Tertentu (JFT)* di Kanreg II BKN Surabaya dapat diketahui distribusi data sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	18	133	143	138,06	2,437
Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi	18	123	143	136,61	5,468

Berdasarkan tabel analisis deskriptif dapat diketahui bahwa penelitian melibatkan 18 subjek yang ditunjukkan dengan N=18. Nilai rata-rata untuk variabel pengembangan karir sebesar 138,06 dengan nilai tertinggi sebesar 143 dan nilai terendah sebesar 133 dan memiliki standar deviasi sebesar 2,437, sedangkan nilai rata-rata untuk variabel persepsi terhadap komunikasi organisasi sebesar 136,61 dengan nilai tertinggi sebesar 143 dan nilai terendah sebesar 123 dan standar deviasi sebesar 5,468.

Uji normalitas pada penelitian digunakan untuk mendapatkan informasi distribusi data penelitian. Pengukuran uji normalitas dibantu dengan menggunakan SPSS versi 24.0 for windows. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas (P)  $p > 0,05$ , sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila  $p < 0,05$  (Sugiyono, 2017). Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Persepsi terhadap komunikasi organisasi	Pengembangan karir	
	N	18	18	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	138,06	136,61	
	Std. Deviation	2,437	5,468	
	Most Extreme Differences	Absolute	,213	,267
		Positive	,127	,164
		Negative	-,213	-,267
	Test Statistic	,213	,267	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,030 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi terhadap variabel persepsi terhadap komunikasi organisasi sebesar 0,030 dan nilai signifikansi terhadap variabel pengembangan karir sebesar 0,001. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua

variabel memiliki distribusi data yang tidak normal karena nilai signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Penilaian uji linearitas salah satunya ialah melihat dari nilai signifikansi pada nilai *Linearity*. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau  $p < 0,05$  maka data berhubungan secara linear dan sebaliknya.

Hasil uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dan dengan bantuan SPSS versi 24,0 for Windows pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir	0,038	Linear
Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi	0,038	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel persepsi terhadap komunikasi organisasi dan pengembangan karir adalah 0,038, dengan demikian berarti bahwa angka tersebut menunjukkan hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Analisis ini bertujuan untuk mengukur keeratan suatu hubungan, keeratan suatu hubungan ini dinyatakan dengan besaran korelasi (r) yang nilainya dalam rentang 0 sampai dengan 1.

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hasil korelasi *spearman* yang adalah sebagai berikut:

Correlations			
		Persepsi terhadap komunikasi organisasi	Pengembangan karir
Persepsi terhadap komunikasi organisasi	Pearson Correlation	1,000	,725**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	18	18
Pengembangan karir	Pearson Correlation	,725**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	18	18

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa besaran nilai korelasi sebesar 0,725. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan kisaran (0,60-0,799). Sementara itu nilai signifikansi menunjukkan 0,001 sehingga nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Pernyataan tersebut berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya. Berdasarkan analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *spearman*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya. Hasil tersebut ditunjukkan pada tabel 4.6 bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (Sig.  $< 0,05$ ).

Hasil dari uji hipotesis juga menunjukkan koefisien korelasi pada penelitian ini adalah 0,725 yang memiliki arti bahwa tingkat hubungan antar kedua variabel termasuk dalam kategori kuat, sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula pengembangan karir. Oleh karena itu hipotesis penelitian  $H_0$  "tidak terdapat hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya" ditolak dan  $H_1$  "terdapat hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya" diterima.

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Utomo & Meilan (2007) yaitu hubungan antar pegawai dimana dijelaskan bahwa pegawai dalam perusahaan terkadang akan terganggu dengan pegawai lain yang mempunyai personalitas yang menyimpang seperti terlalu apatis atau emosional. Sehingga komunikasi yang baik dalam organisasi dibutuhkan untuk mencegah jika terjadi kesenjangan antar pegawai yang mempunyai personalitas berbeda-beda dan dapat membantu pegawai lain jika terdapat kesulitan pelaksanaan dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Sebagaimana fungsi dari komunikasi organisasi menurut Sopiha (2008) yaitu pengendalian perilaku organisasi, untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan dukungan yang positif antar rekan kerja dan tidak terjadinya perilaku saling mengganggu antar pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman lebih baik mengenai hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir. Pegawai yang mempunyai persepsi positif terhadap komunikasi organisasi, maka akan menunjang pegawai untuk mengembangkan karirnya dalam pencapaian angka kredit supaya tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan dan akan memberikan manfaat pada pegawai untuk menambah kemampuan dalam mengembangkan karirnya.

Penelitian terkait yang mengandung hasil penelitian mengenai persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Debby Sylvia Astuti (2014) dengan judul pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap pengembangan karir guru SMP/ sederajat di rayon I pemerintah kabupaten Karimun. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap pengembangan karir pada guru SMP/ sederajat di rayon I pemerintah kabupaten Karimun. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi organisasi terhadap pengembangan karir. Artinya ketepatan dalam komunikasi organisasi akan mengakibatkan optimalisasi pengembangan karir guru pada SMP/ sederajat di rayon I pemerintah kabupaten Karimun dengan koefisien korelasi sebesar 0,486.

Persepsi terhadap komunikasi organisasi mendorong pegawai untuk mewujudkan pengembangan karirnya, karena komunikasi akan membawa interaksi yang baik antar pegawai, atasan, dan bawahan untuk dapat membantu penyelesaian dalam melaksanakan tugas-tugas yang bertujuan untuk memenuhi angka kredit yang sudah ditentukan oleh Kanreg II BKN Surabaya. Neo (2010) mengemukakan bahwa membuka hubungan komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi merupakan tujuan utama dalam proses pengembangan karir. Persepsi positif pegawai terhadap komunikasi organisasi sangat erat hubungannya dengan pengembangan karir, karena jika pegawai mempunyai persepsi terhadap komunikasi organisasi maka pegawai akan mengembangkan karirnya dengan baik dan tidak melebihi batas untuk memenuhi angka kredit yang sudah ditentukan.

Menurut Utomo & Meilan (2007), persepsi terhadap komunikasi organisasi selain mempengaruhi pengembangan karir, hal ini juga berpengaruh pada *politicking*, sistem penghargaan, jumlah pegawai, faktor eksternal, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen. Tetapi, dalam hal ini faktor-faktor tersebut tidak diteliti oleh peneliti. Sehingga memungkinkan

untuk peneliti lain meneliti pengembangan karir yang dapat dipengaruhi oleh faktor selain persepsi terhadap komunikasi organisasi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan tentang hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dan kurang dari 0,05 (Sig. 0,05), sehingga  $H_0$  ditolak, atau memiliki makna terdapat hubungan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir pada pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) di Kanreg II BKN Surabaya. Dalam hasil uji korelasi juga didapat koefisien korelasi sebesar 0,725 ( $r = 0,725$ ) memiliki makna bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan hasil koefisien korelasi yaitu 0,725 tidak terdapat tanda negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi memiliki tanda positif. Hal itu bermakna bahwa semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi organisasi maka semakin tinggi pengembangan karir.

### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian diantaranya:

#### 1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) Kanreg II BKN Surabaya mengenai pentingnya komunikasi organisasi sehingga pegawai akan memiliki persepsi yang positif sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dalam diri sendiri. Contohnya yaitu mencari informasi mengenai pelatihan atau kursus.

#### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat persepsi terhadap komunikasi organisasi dan pengembangan karir yang dimiliki oleh pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai *Jabatan Fungsional Tertentu* (JFT) dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan pada pegawai mengenai pentingnya mengembangkan karir dalam organisasi.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan persepsi terhadap komunikasi organisasi dan pengembangan karir diharapkan mampu menggali informasi dan menambah wawasan yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek dari kedua variabel serta manfaat dari munculnya tingkat pengembangan karir pada pegawai. Selain itu peneliti selanjutnya dapat meneliti menggunakan faktor-faktor lain seperti faktor eksternal, sistem penghargaan, dan tipe manajemen. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek yang berbeda seperti pegawai swasta dan menggunakan variabel lain dalam penelitiannya.
- b. Dilihat dari aspek-aspek pada persepsi terhadap komunikasi organisasi dan pengembangan karir yang digunakan pada instrumen penelitian kemungkinan juga terdapat hubungan yang timbal balik, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut antara pengembangan karir dan persepsi terhadap komunikasi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong handbook of human resource management*. London: Ashford Color Press.
- Astuti, D.S. (2014). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap pengembangan karir guru SMP/ sederajat di rayon I pemerintah kabupaten karimun. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5(1). 868-877
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2<sup>th</sup> ed). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Borca, C., & Viorica, B. (2014). A possible managerial approach for internal organizational communication characterization. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 496-503.
- Dani, A.K. (2016). Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dengan manajemen konflik pada guru di sekolah islam bunga bangsa samarinda. *eJournal Psikologi*. 4(2), 189-199.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. inti tractors samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*. 4(2), 87-101

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep & kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firdaus, M.R. (2014). Hubungan komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi kalimantan timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*. 2(4), 199-208.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaya, C., & Belgin, C. (2014). An empirical study on the role of career development programs in organizations and organizational commitment on job satisfaction of employees. *American Journal of Business and Management*. 3(3), 178-191.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Maryence, Yudi, R., & Dini P. (2014). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. 1(1), 1-13.
- Neo, dkk. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi organisasi teori dan studi kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Regina, G.K. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. matahari department store manado town square. *Jurnal EMBA*. 1(4), 906-916.
- Rivai, V. & Sagala E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik (Edisi II)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1 (2), 260-272.
- Robbins, S. P., & Timothy, A.J. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sarwono, S. (2014). *Pengantar psikologi umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku organisasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Utomo, H.N.J., & Meilan, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, A.E. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.