

**PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PADA PT TOYOTA BOSHOKU INDONESIA**

***THE INFLUENCES OF COMPETENCE COMMUNICATION
AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE CAREER
DEVELOPMENT IN PT TOYOTA BOSHOKU INDONESIA***

Oleh:

Rafa Sukmara

2015410137

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S1)
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2019

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rafa Sukmara

NIM : 2015410137

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Pengalaman Kerja
Terhadap Pengembangan Karir Di PT Toyota Boshoku
Indonesia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia
Penguji skripsi.

Jakarta, 5 Agustus 2019

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui
Pembimbing

Dian Anggraeny Rahim, SE, MSi

Dian Anggraeny Rahim, SE, MSi



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rafa Sukmara

NIM : 2015410137

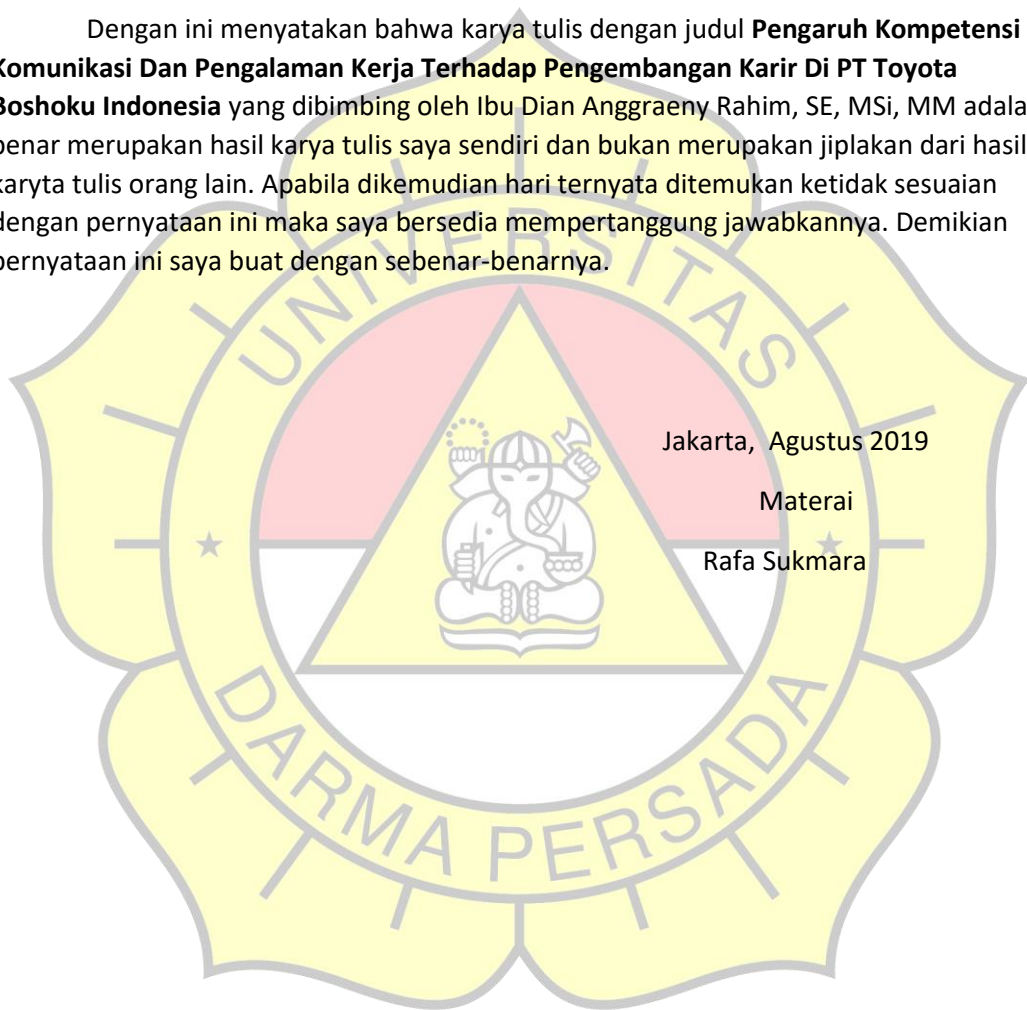
Jurusan/ peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di PT Toyota Boshoku Indonesia** yang dibimbing oleh Ibu Dian Anggraeny Rahim, SE, MSi, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Agustus 2019

Materai

Rafa Sukmara



ABSTRAK

Nama : Rafa Sukmara

NIM : 2015410137

Judul : Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Pengembangan Karir Di PT Toyota Boshoku Indonesia

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi komunikasi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di pt toyota boshoku indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yaitu seluruh pegawai pt toyota boshoku indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, (3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (4) kompetensi komunikasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Kata Kunci; Kompetensi, Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir.

ABSTRACT

Name : Rafa Sukmara

NIM : 2015410137

*Title : THE INFLUENCES OF COMPETENCE COMMUNICATION AND
WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT IN PT TOYOTA
BOSHOKU INDONESIA*

The purpose of this study was to analyze communication competence and work experience on career development in PT Toyota Boshoku Indonesia. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 100 respondents, namely all PT. Toyota Boshoku Indonesia employees. Sampling is done by using stratified random sampling technique. The analytical tool used is simple linear regression and multiple linear regression. The classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autokoleration test) is carried out according to statistical requirements that must be approved before carrying out linear regression analysis (simple and multiple). Simultaneous hypothesis testing uses the F test, partially using the T test. The results of the study prove that (1) positive and significant competence on career development, (2) positive and significant binding communication on career development, (3) significant on career development (4) communication competence and positive and significant work experience on career development..

*Key words: Competence, Communication, Work Experience and career.
Development*

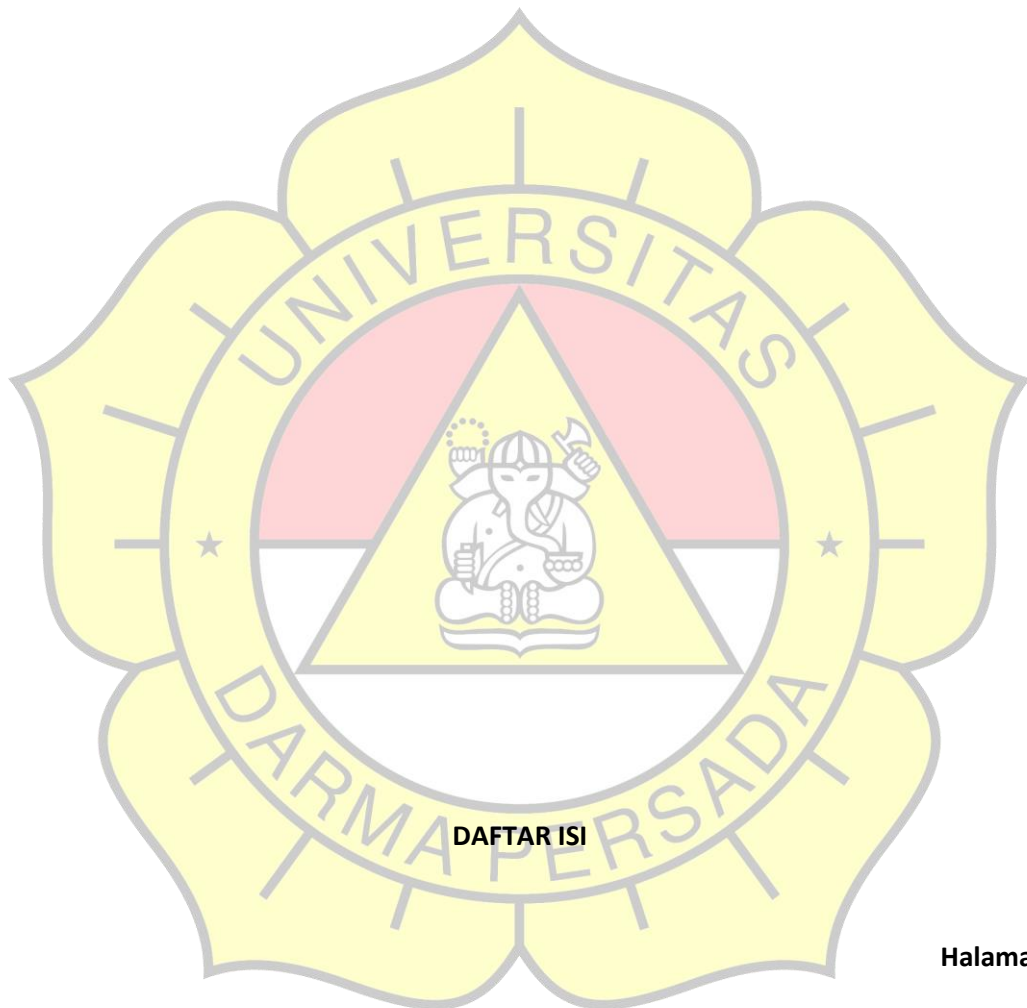
KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi , Komunikasi , dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir PT Toyota Boshoku Indonesia” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Ibu Dian A. Rahim SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
2. Bapak Fahmi yang telah memberikan informasi data dalam rangka menyelesaikan skripsi dan pembimbing selama penulis melakukan penelitian ini,,
3. Bapak Dr.Ir. Mu'man Nuryana,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini,
5. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
6. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan doa, nasihat, motivasi dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi,

7. Teman-teman Fakultas Ekonomi yang membantu dan mendukung selama penulisan skripsi ini.

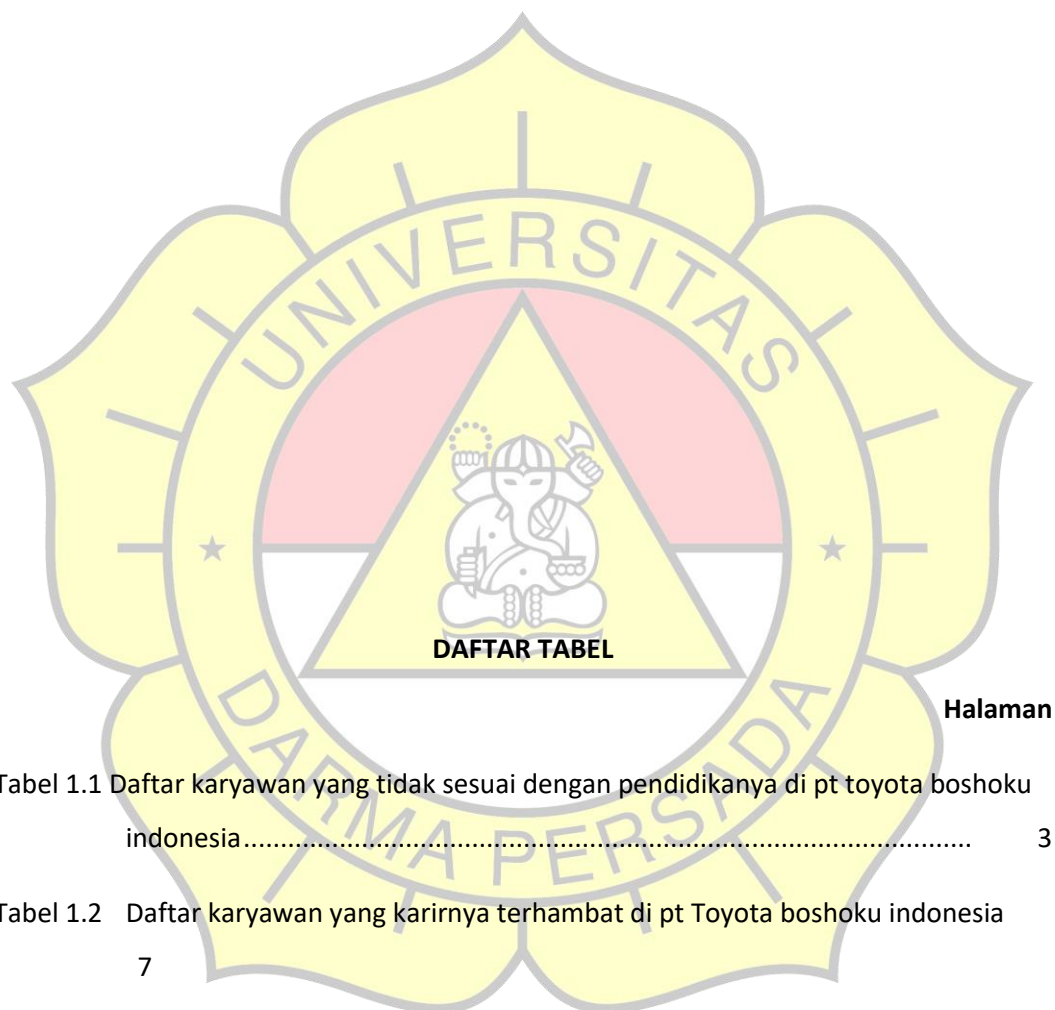


	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii

DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	11
1.2.1. Identifikasi Masalah	11
1.2.2. Pembatasan Masalah	12
1.2.3. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	14
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Peranan Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Kompetensi	17
1. Pengertian kompetensi	17
2. Dimensi dan indicator kompetensi	18
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	20
2.1.3. Komunikasi	25
1. Pengertian komunikasi	25
2. Dimensi komunikasi	26
3. Indikator komunikasi	28
4. Fungsi-fungsi komunikasi	29
2.1.4. Pengalaman kerja	30
1. Pengertian pengalaman kerja.....	30
2. Dimensi pengalaman kerja	31
3. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.....	32
4. Pengukuran pengalaman kerja.....	33

2.1.5. Pengembangan karir	34
1. Pengertian pengembangan karir	34
2. Manfaat pengembangan karir	35
3. Tujuan pengembangan karir	35
4. Program pengembangan karir	37
5. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	40
6. Bentuk-bentuk pengembangan karir	44
2.1.6 Penelitian Terdahulu	46
2.2 Kerangka Pemikiran	50
2.2.1 Paradigma Penelitian	51
2.3 Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1. Metode penelitian yang Digunakan	56
3.2. Operasional Variabel	57
3.3. Sumber data dan cara penentuan data	61
3.3.1 Lokasi Penelitian	61
3.3.2 Jenis Penelitian	61
3.3.3 Sumber data yang digunakan	62
1. Data Primer	62
2. Data Sekunder	62
3.3.4 Populasi dan Sampel	63
1. Populasi	63
2. Sampel	63
3.4. Teknik Pengumpulan Data	65
3.5. Rancangan analisis dan uji hipotesis	68
3.5.1. Rancangan analisis	68
1. Uji keabsahan data	68
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reliabilitas	70
3.5.2. Alat Analisis	70

1. Analisis Regresi Linier Sederhana	70
2. Analisis Regresi Linier Berganda	71
3. Koefisien Determinasi (R^2)	72
3.5.3. Uji Hipotesis	73
1. Uji T	73
2. Uji F	74
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	74
1. Uji Normalitas	75
2. Uji Multikolonieritas	75
3. Uji Heteroskedastisitas	76
4. Uji Autokorelasi	77
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	78
4.1. Gambaran Umum	78
4.1.1. Sejarah Singkat PT Toyota Boshoku Indonesia	78
4.1.2. Visi dan Misi PT Toyota Boshoku Indonesia	79
4.1.3. Struktur Organisasi PT Toyota Boshoku Indonesia	80
4.2. Hasil Penelitian	82
4.2.1. Profil Responden	82
4.2.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti .	85
4.2.3. Uji Keabsahan Data	127
4.2.4. Alat Analisis	132
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	140
4.2.6. Uji Asumsi Klasik	143
4.3. Pembahasan Dan Pemecahan Masalah	149
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	152
5.1. Kesimpulan	152
5.2. Saran	153



	Halaman
Tabel 1.1 Daftar karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikanya di pt toyota boshoku indonesia.....	3
Tabel 1.2 Daftar karyawan yang karirnya terhambat di pt Toyota boshoku indonesia 7	
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	47
Tabel 3.1 Operasional Variabel	58
Tabel 3.2 Hasil Stratified random sampling	63
Tabel 3.3 Skala Likert untuk kompetensi,komunikasi,pengalaman kerja dan pengembangan karir	66

Tabel 3.4 Interpretasi nilai hasil tanggapan responden	67
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	83
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	85
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai bekerja untuk memenuhi butuh ekonomi	86
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai bekerja untuk menjalin relasi kerja	87
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai bekerja untuk menambah wawasan yang lebih luas	88
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai selalu jujur dalam bekerja	89
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai selalu tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.....	90
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai kurang percaya diri.....	91
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan secara pribadi tanpa bantuan orang lain	91
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai berharap bisa menjadi pemimpin dalam tim atau kelompok.....	92
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai tidak memiliki hambatan dalam pekerjaan saat ini	93
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dimiliki sudah sesuai standar yang ditetapkan.....	94
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai mampu memecahkan masalah dengan pengetahuan yang dimiliki	95

Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai pekerjaan menjadi tertunda jika belum memiliki pengetahuan yang cukup	96
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai mampu memanfaatkan teknologi informasi dengan keterampilan yang dimiliki	97
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai mampu membuat analisa dalam pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki	97
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai memberikan ide kepada perusahaan.	98
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai selalu bertegur sapa dengan rekan kerja	99
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai mampu menyampaikan gagasan dalam melakukan program kerja	100
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain	101
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai selalu bersikap ramah	102
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai pimpinan berbicara dengan nada yang lebih keras jika informasi yang disampaikan penting	103
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai pimpinan atau karyawan rapat untuk mendiskusikan konflik	104
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan arahan bekerja dengan jelas.....	105
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai pimpinan menginformasikan kebijakan dan prosedur kerja dengan jelas	106
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai pimpinan memberi teguran atas kesalahan karyawan	106
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai tim kerja sering mengadakan pertemuan untuk membahas pekerjaan yang dilaksanakan	107

Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai pegawai rutin menanyakan pendapat kepada anggota tim tentang keputusan yang di ambil.....	108
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai selalu memberikan informasi.....	109
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai lama kerja menggambarkan pengalaman karyawan dalam menguasai tugasnya	110
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai karyawan yang berpengalaman tidak diberikan bimbingan atasan	111
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai karyawan yang kurang berpengalaman diberikan bimbingan.....	112
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai karyawan mahir menyelesaikan tugasnya	113
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai karyawan kurang mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.....	113
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai rutinitas pekerjaan terhadap kinerja karyawan	114
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai karyawan yang tingkat pengetahuanya semakin banyak semakin mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.....	115
Tabel 4.39	Tanggapan responden karyawan harus memiliki keterampilan yang di butuhkan dalam melakukan setiap pekerjaan	116
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai karyawan harus meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaaa	117
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai prestasi kerja merupakan komponen paling penting untug meningkatkan pengembangan karir	118
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai pegawai dapat mengukur kesempatanya terhadap pengembangan karir dengan mengetahui hasil atas kinerjanya.	119

Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai atasan atasan memperoleh pengenalan melalui pegawai ,laporan tertulis, dan presentase lisan....	120
Tabel 4.44	Tanggapan responden mengenai pegawai tidak akan mendapatkan peluang dalam pengembangan karir jika tidak mengikuti pelatihan	121
Tabel 4.45	Tanggapan responden mengenai jaringan kerja sangat bermanfaat bagi pegawai dalam pengembangan karir	122
Tabel 4.46	Tanggapan responden mengenai kesempatan untuk berkembang.....	123
Tabel 4.47	Tanggapan responden mengenai untuk memperoleh jaringan kerja diluar pegawai mempunyai rasa inisiatif.....	124
Tabel 4.48	Tanggapan responden mengenai kesempatan berkarir yang rendah di perusahaan adalah alasan terjadinya pengunduran diri seorang pegawai.	124
Tabel 4.49	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	125
Tabel 4.50	Tanggapan responden mengenai gaji tunjangan yang mempengaruhi loyalitas pegawai di perusahaan.....	126
Tabel 4.51	Tanggapan responden mengenai ketika atasan di promosikan, bawahan mendapatkan peluang untuk mendaki tangga karir	127
Tabel 4.52	Tanggapan responden mengenai kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi pegawai.....	128
Tabel 4.53	Tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan diukur dengan lamanya masa kerja	129
Tabel 4.53	Hasil Uji Validitas	130
Tabel 4.54	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kompetensi	131
Tabel 4.55	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Komunikasi	132

Tabel 4.56	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengalaman kerja	132
Tabel 4.57	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengembangan Karir	133
Tabel 4.58	Parameter Kuantitatif linier sederhana Variabel kompetensi terhadap pengembangan karir	133
Tabel 4.59	Parameter Kuantitatif linier sederhana Variabel Komunikasi terhadap Pengembangan Karir	134
Tabel 4.60	Parameter Kuantitatif linier sederhana Variabel Pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir	136
Tabel 4.61	Parameter Kuantitatif linier berganda Variabel kompetensi, komunikasi dan Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir	136
Tabel 4.62	Parameter Kuantitatif Korelasi sederhana kompetensi terhadap Pengembangan Karir	137
Tabel 4.63	Parameter Kuantitatif Korelasi sederhana Komunikasi terhadap Pengembangan Karir	138
Tabel 4.64	Parameter Kuantitatif Korelasi sederhana Pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir	139
Tabel 4.65	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Kompetensi, komunikasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir	140
Tabel 4.66	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karir	141
Tabel 4.67	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Komunikasi terhadap Pengembangan Karir	142
Tabel 4.68	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir	143

Tabel 4.69	Parameter Kuantitatif Uji F pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir	144
Tabel 4.70	Hasil Uji Normalitas pengaruh kompetensi komunikasi dan pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir	146
Tabel 4.71	Hasil Uji Multikolonieritas	147
Tabel 4.72	Hasil Uji Autokolerasi	149
Tabel 4.73	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	150

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Variabel Kompetensi	8
Gambar 1.2 Grafik Variabel Komunikasi	9
Gambar 1.3 Grafik Variabel Pengalaman Kerja	9
Gambar 2.1 Sistem perencanaan dan pengembangan karir	39
Gambar 2.2 Kerangka pemikiran	52
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	81
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	145
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisi	