

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KESEHATAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERSONEL MILITER DAN PNS KESEHATAN KOSTRAD**

**Priyo Susilo<sup>1</sup>, Widodo Nugroho<sup>2</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Tangerang  
priyosusilo@yahoo.com

<b>Keyword</b>	<b>Abstract</b>
<p><i>Career Development, Occupational Health, Communication and Performance</i></p>	<p><i>The aim in this study is to analyze the influence of Career Development, Health and Communications working on the Performance of military personnel and civil servants in Kostrad Health corps. The method used in this research is explanatory research that aims to make it clear influence between the variables through statistical analysis. The study population was military personnel and civil servants in Kostrad Health corps, amounted to 112 people. This research sample totaled 53 people, stratified random sampling method is used for sampling. Hypothesis Testing done in advance through the validity and reliability tests continued to the basic assumptions test and Classical Assumption test. The Results of this study show that each variable career development, occupational health and Communications is positive and significant impact on the performance of military personnel and civil servants in Kostrad Health corps. Together that career development, occupational health and communication have significantly positive effect on the Performance of military personnel and civil servants in Kostrad Health corps. And the results of this study showed that the higher occupational health variables influence on the performance of military and civil servants in Kostrad Health corps. It can be concluded that the performance of military personnel and civil servants in Kostrad Health corps will increase if Career Development, Health and Communications work is also getting better.</i></p>

©2017 JMB, All right reserved

### **I. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sesuai Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI pasal 7 ayat 1 tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesiayang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan Negara. lebih khusus lagi peran TNI AD dalam hal ini Kostrad sebagai alat negara pertahanan di darat yang dalam menjalankan tugas pokoknya

yaitu melaksanakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap semua jajaran komandonya untuk menyelenggarakan OMP (Operasi militer perang) dan OMSP (Operasi militer selain perang) tingkat Strategis sesuai dengan kebijakan Panglima TNI. Tugas – tugasnya memberikan bantuan dalam rangka mendukung tugas pemerintahan didaerah, membantu POLRI dalam rangka tugas keamanan atas permintaan sesuai Undang-Undang, melaksanakan tugas kemanusiaan (*Civil Mission*), melaksanakan tugas pemeliharaan perdamaian dunia (*Peace keeping Operation*) dibawah bendera PBB, Melaksanakan tugas dalam menjaga keamanan wilayah perbatasan dan pulau-pulau terluar, meningkatkan kemampuan intelijen dan kemampuan territorial dalam

rangka pemberdayaan wilayah pertahanan, menyiapkan satuan jajaran Kostrad mengatasi pemberontakan bersenjata, gerakan separatis bersenjata dan terorisme. Untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan baik diperlukan beberapa persyaratan salah satunya adanya prajurit profesional yang didukung semangat juang dan militansi yang tinggi, dalam upaya menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terbaik dan unggul sebagai aset kekuatan matra darat.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) diperlukan pembinaan-pembinaan agar tercapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, dalam pelaksanaannya kinerja masih belum mencapai hasil yang diharapkan (salah satunya dilihat dari masih rendahnya penyerapan Anggaran pelaksanaan program kerja Kesehatan Kostrad). Untuk itu dibutuhkan upaya secara sungguh-sungguh agar sasaran yang diharapkan dapat tercapai yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena menjadi tolok ukur berhasil tidaknya suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau suatu organisasi dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan latihan, pemberian kompensasi, pengembangan karier, kesehatan, komunikasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja, pengukuran kinerja dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feed back*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah karier, para karyawan memahami bahwa pekerjaan yang akan digelutinya berkaitan dengan karier masa

depannya, dengan begitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerjanya sehingga berharap akan ada peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Simamora (1995) pengembangan karier dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur yang telah ditetapkan. Adapun bentuk pengembangan karier yaitu melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilannya, disamping itu juga bisa melalui mutasi atau dikenal dengan perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja, baik secara vertikal (promosi) maupun horizontal. Untuk itu pegawai perlu dibentuk dan dibangun kariernya oleh dirinya maupun organisasi/perusahaan demi masa depannya sehingga lebih terampil dan profesional dalam menjalankan tugasnya, Organisasi bertanggung jawab terhadap pengembangan karier pegawai, dengan memberikan fasilitas yang menunjang pengembangannya, jabatan yang diperolehnya perlu dibina secara intensif agar pemenuhan tanggung jawabnya lebih baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus terjamin Kesehatan dan keselamatannya baik jasmani maupun rohani, oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab melakukan upaya memberikan fasilitas, lingkungan dan akomodasi lainnya yang mendukung keselamatan dan kesehatan pegawai tersebut, disamping itu pegawai juga harus hati-hati dan penuh perhitungan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya demi keselamatan dirinya. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan pekerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi sehingga tercipta kenyamanan dan keselamatan kerja yang tinggi. Adapun unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik saja tetapi juga mental, emosional dan psikologi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, bawahan maupun dengan atasan. Komunikasi yang baik merupakan sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui komunikasi karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Komunikasi merupakan sebuah pentrasferan makna maupun pemahaman makna

kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, symbol atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 1996)

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaik. Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik perumusan masalah:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja personel Militer dan PNS kesehatan Kostrad
2. Seberapa besar pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja personel militer dan PNS kesehatan Kostrad?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja personel Militer dan PNS kesehatan Kostrad?
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier, kesehatan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja personel Militer dan PNS kesehatan Kostrad?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2009:46) karier adalah semua jabatan yang dipangku oleh seseorang dalam kehidupannya. Dan pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan pribadi untuk mewujudkan rencana karier seseorang.

Sedangkan Nawawi (2005: 39) menyatakan pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pegawai di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Siagian (2009:58) menyatakan bahwa cara-cara yang mungkin ditempuh dengan menggunakan jalur karier ialah:

1. Promosi dalam suatu organisasi yang sesungguhnya, merupakan penghargaan atas kinerja dan potensi seseorang.
2. Transfer yang bisa berarti alih tugas atau alih wilayah dalam lingkungan satu organisasi, akan tetapi mendapat tugas pekerjaan yang dianggap lebih menantang;
3. Mengambil cuti panjang yang dimanfaatkan oleh karyawan yang bersangkutan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mungkin dengan meraih gelar akademis tambahan;
4. Selesai mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, karyawan yang bersangkutan mungkin memutuskan pindah ke organisasi lain, karena ditempat baru kesempatan mengembangkan karier dianggapnya terbuka lebih lebar;
5. Promosi tempat baru dengan segala manfaatnya;
6. Memasuki masa usia pensiun. Jalur itulah yang akan ditempuh sejak seseorang mulai bekerja hingga mencapai usia pensiun.

### Kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (2002:163) keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut simanjuntak (2011:47) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan tempat kita bekerja, yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja.

Menurut Mangkunegara (2002:170) indikator penyebab keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, meliputi :
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja, meliputi :
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah rusak atau usang
  - b. Penggunaan mesin alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
  - c. Pengaturan penerangan

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2002:165) adalah :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social maupun psikologis
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerjadan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bahaya.

### **Komunikasi**

Menurut Sopiah (2008:14) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Sedangkan menurut Azriel Winnett (2004 dalam Liliwari 2006: 67) komunikasi adalah segala aktivitas interaksi manusia yang bersifat *human relationships* disertai dengan peralihan sejumlah fakta. Definisi lain tentang komunikasi dari Karlfried Knapp (2003:26) dalam Liliwari (2006:38) komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan symbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata), verbal dan non-verbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral dan visual).

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Suatu studi menemukan bahwa pekerja bagian produksi melakukan komunikasi antara 16 sampai 46 kali dalam satu jam. Hal ini berartimereka berkomunikasi setiap satu sampai empat menit. Manajer tingkat bawah menggunakan waktu

berkisar antara 20 sampai 50 persen untuk berkomunikasi secara verbal atau lisan, sedangkan waktu yang dipergunakan manajer tingkat menengah dan atas untuk berkomunikasi lebih banyak lagi, yaitu berkisar antara 29 sampai 64 persen dan 84 persen komunikasi dilakukan dalam bentuk verbal, baik berhadapan langsung maupun melalui telpon.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan, disamping itu selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, untuk itu perlu disusun system pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolok ukur adalah kinerja.

Menurut George dan Jones (2002:49), Kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu penilaian terhadap hasil perilaku individu yang didalamnya termasuk bagaimana pengukuran tentang baik dan buruknya tindakan individu tersebut dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Menurut pendapat Sunyoto (2012: 18), prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.

Untuk mengetahui permasalahan kinerja dan cara penanggulangan maka diperlukan suatu informasi yang lengkap dan valid sehingga perbaikan yang dimaksud tidak salah sasaran. Cara yang lazim dilakukan adalah dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk memeriksa dan mengevaluasi kinerja seseorang. Penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga sangat berguna bagi karyawan, terutama karyawan yang ingin mengetahui prestasi yang telah dicapai dan dijadikan pijakan untuk pengembangan dirinya. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 7), Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan

adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang.

Menurut Rivai (2009:35) penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Cascio (1991: 45) penilaian kinerja adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Sedangkan menurut Mondey dan Noe (1993:) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk evaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

### Hipotesis

Diduga terdapat pengaruh pengembangan karier, Kesehatan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai baik secara Parsial maupun secara Simultan.

### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan suatu rancangan pola hubungan yang terjadi antar variabel dalam suatu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian. penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausal, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep yaitu hubungan beberapa variabel bebas dan variabel berikat (sugiyono, 2007 ).

### Operasional Variabel

Kisi-kisi dimensi dan indikator variabel ditampilkan dalam table I berikut :

**Tabel I. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
PENGEMBANGAN KARIER ( X <sub>1</sub> )  Nawawi (2005)	Pengembangan karier	Kebutuhan	1
		Pemacu semangat	2
		Kontribusi organisasi	3
		Tanggung jawab	4
	Peluang	Mengembangkan karier	5
		Meraih karier	6
Mengikuti diklat umum		7	
Mengikuti pendidikan kedinasan		8	
Sosialisasi	Sama dengan tempat lain	13	
	Promosi jabatan	14	
KESEHATAN KERJA (X <sub>2</sub> )  Mangkunegara (2002:163)	Organisasi	Karier	10
	Manajemen	Ruang jabatan lebih	11
		Kemudahan naik pangkat	12
	Keamanan kerja	Penghargaan dan promosi	9
		Standarisasi Pola karier	15
Ruang kerja Kondisi lingkungan	Kualitas	1,2	
	Kelengkapan alat	Layak	3
Sehat		4	
Suhu		5	
Penerangan		6	
Kemampuan Manajemen	Kondusif	7	
	Jaminan kesehatan	kuantitas	9
		Medical cek Up	8
		Pemeliharaan Kesehatan	10
		Perhatian keselamatan	11
Peningkatan Kesehatan	12		
Produktivitas kerja	Kelelahan fisik	13	
	Standard prosedur	14	

KOMUNIKASI (X3)  Sopiah (2008)	Komunikasi terbuka	Visi,misi dan tujuan Org	1,4,14
	Kemampuan menerima	Perbaikan	2
	Kemampuan mengarahkan/memotivasi	Efektif Memberi semangat Timbak balik	3,9 5,12 6
	Kemampuan hubungan dengan pihak lain	kualitas	15
	Sarana/media komunikasi	penunjang	7,10
		sesuai standard	13
	Kemampuan kerja sama	Penyampaian informasi	8
Hubungan rekan kerja		11	
KINERJA PEGAWAI (Y)  Robbins (2004)	Kemampuan kerja	Kualitas	1
		kuantitas	2
	Kemauan kerja	Handal/tuntas	3
		Melewati batas	5
	Hubungan kerja sama	Rekan kerja	4
		Solidaritas sesama	10
	Kemampuan melaksanakan tugas	Semangat kerja dan loyalitas	6,7,8
Inovasi kerja	Kreatif / mandiri	9,11	
Kemampuan bertanggung jawab	Efektif	12,13,14	
Kemauan untuk maju	kontribusi	15	

### Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah Personel Militer dan PNS Kesehatan Kostrad yang berjumlah 112 orang yang terdiri Militer 68 orang dan PNS 44 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*, setelah ditentukan besarnya menggunakan rumus Slovin diperoleh 53 dengan tingkat error atau tolerir 10%.

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data persepsi responden terhadap variabel pengembangan karier, kesehatan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai. sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi penelitian sebelumnya dan dari sumber pustaka yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuisisioner.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, yaitu pengujian hipotesis dengan menggunakan

statistikuji beda (uji t dan uji f). sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. uji validitas dan uji realibilitas instrumen perlu dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. kemudian mengetahui apakah data yang ada sudah memenuhi persyaratan pengujian, maka dilakukan uji asumsi dasar dan klasik.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil uji Validitas variabel Pengembangan Karier, kesehatan kerja, komunikasi dan Kinerja pegawai dilakukan pada 15 butir pernyataan tiap variabel terhadap Responden, dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier ( X1 )**

Item Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.643	0.361	Valid
2	0.632	0.361	Valid
3	0.651	0.361	Valid
4	0.751	0.361	Valid
5	0.624	0.361	Valid
6	0.798	0.361	Valid
7	0.666	0.361	Valid
8	0.736	0.361	Valid
9	0.760	0.361	Valid
10	0.667	0.361	Valid
11	0.686	0.361	Valid
12	0.829	0.361	Valid
13	0.740	0.361	Valid
14	0.734	0.361	Valid
15	0.511	0.361	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Variabel Kesehatan Kerja ( X2 )**

Item Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.368	0.361	Valid
2	0.469	0.361	Valid
3	0.581	0.361	Valid
4	0.521	0.361	Valid
5	0.567	0.361	Valid
6	0.532	0.361	Valid
7	0.636	0.361	Valid
8	0.577	0.361	Valid
9	0.663	0.361	Valid
10	0.739	0.361	Valid
11	0.750	0.361	Valid
12	0.672	0.361	Valid
13	0.587	0.361	Valid
14	0.543	0.361	Valid
15	0.466	0.361	Valid

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Variabel Komunikasi ( X3 )**

Item Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.726	0.361	Valid
2	0.702	0.361	Valid
3	0.586	0.361	Valid
4	0.673	0.361	Valid
5	0.747	0.361	Valid
6	0.632	0.361	Valid

7	0.677	0.361	Valid
8	0.458	0.361	Valid
9	0.436	0.361	Valid
10	0.648	0.361	Valid
11	0.518	0.361	Valid
12	0.660	0.361	Valid
13	0.744	0.361	Valid
14	0.641	0.361	Valid
15	0.710	0.361	Valid

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Variabel Kinerja ( Y )**

Item Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.603	0.361	Valid
2	0.627	0.361	Valid
3	0.636	0.361	Valid
4	0.527	0.361	Valid
5	0.658	0.361	Valid
6	0.601	0.361	Valid
7	0.497	0.361	Valid
8	0.616	0.361	Valid
9	0.648	0.361	Valid
10	0.415	0.361	Valid
11	0.618	0.361	Valid
12	0.665	0.361	Valid
13	0.644	0.361	Valid
14	0.627	0.361	Valid
15	0.597	0.361	Valid

Dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengembangan Karier, Kesehatan Kerja, Komunikasi dan Kinerja pegawai adalah Valid, hal ini dibuktikan bahwa seluruh Nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada derajat kepercayaan 95 %.

Untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji *statistic Cronbach Alpha* suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* tinggi jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 6. Uji Realibel Variabel pengembangan Karier, Kesehatan Kerja, Komunikasi dan Kinerja pegawai**

NO	VARIABEL	R <sub>tabel</sub>	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karier	0,361	0,938	Reliabel
2	Kesehatan Kerja	0,361	0,897	Reliabel
3	Komunikasi	0,361	0,919	Reliabel
4	Kinerja	0,361	0,907	Reliabel

Sumber : instrument butir soal yang sudah diolah

### Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data akan dilakukan dengan table Kolmogorov Smirnov dan P-P Plot. Ketentuan pada uji Kolmogorov Smirnov

adalah jika pada Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi Normalitas.

**Tabel 7. Hasil Output Kolmogorov - Smirnov Test**

	Pengembangan Karier (X1)	Kesehatan Kerja (X2)	Komunikasi (X3)	Kinerja (Y)	
N	53	53	53	53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	59,1132	61,1509	60,3962	58,7170
	Std. Deviation	7,79216	6,27080	6,49361	5,93029
	Absolute	,078	,076	,071	,075
Most Extreme Differences	Positive	,078	,076	,055	,075
	Negative	-,074	-,051	-,071	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z	,564	,551	,516	,544	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,908	,922	,953	,929	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS versi 21 diolah

Dari table Kosmogorov Smirnov Test didapatkan data bahwa Asymp Sig (2 tailed) untuk Variabel X1 adalah 0,908. variabel X2 adalah 0,922, variabel X3 adalah 0,953 dan variabel Y adalah 0,929. berdasarkan test tersebut data – data yang diujikan untuk penelitian ini telah memenuhi unsur Normalitas karena semua nilai Asymp Sig (2 tailed) berada diatas 0,05.

### Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari sampel yang diperoleh atau tidak. Dengan menggunakan uji Levene Statistic, homogenitas dapat diketahui dengan asumsi jika nilai Levene statistic > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variasi data sudah homogen.

**Tabel 8. Uji Homogenitas of Variances Variabel Pengembangan Karier, Kesehatan kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai**

	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig
X <sub>1</sub>	1,730	13	25	0,116
X <sub>2</sub>	0,723	12	28	0,718
X <sub>3</sub>	1,756	14	30	0,096

Sumber SPSS versi 21

Berdasarkan table test Homogenitas variabel X1, X2, X3 dapat diketahui bahwa Levene Statistic untuk semua variabel beradadiatas angka 0,05 (>0,05) sehingga dikatakan bahwa variasi data sudah Homogen.

### Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara Signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang Linier bila Signifikansi Linieritasnya < 0,05 pada Test for Linierity.

**Tabel 9. Uji Linearitas Variabel Pengembangan Karier, Kesehatan kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai**

Uji Linieritas	Responden	Signifikansi	Hasil uji
Y * X1	53	0,00	Linier
Y * X2	53	0,00	Linier
Y * X3	53	0,00	Linier

Sumber SPSS versi 21

Berdasarkan Hasil Uji Linieritas dari ketiga Variabel diperoleh hasil Signifikansi Linierity pada 0,00 (lebih rendah dari yang dipersyaratkan 0,05) sehingga dapat dinyatakan adanya hubungan Linier antara ketiga variabel.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan asumsi jika  $\text{a hitung} > \text{a}$  dan  $\text{VIF} < \text{VIF}$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Menurut Sugiono (2007) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan Multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

**Tabel 10. Output Kolinierity Statistic Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karier	,587	1,703
	Kesehatan Kerja	,720	1,388
	Komunikasi	,719	1,391

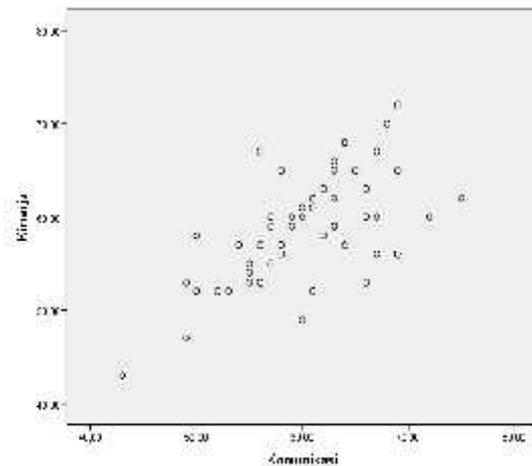
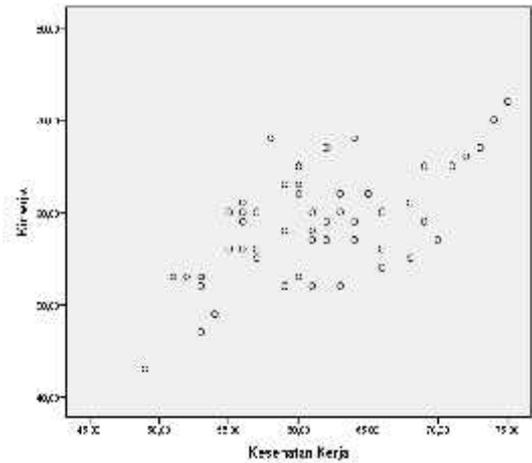
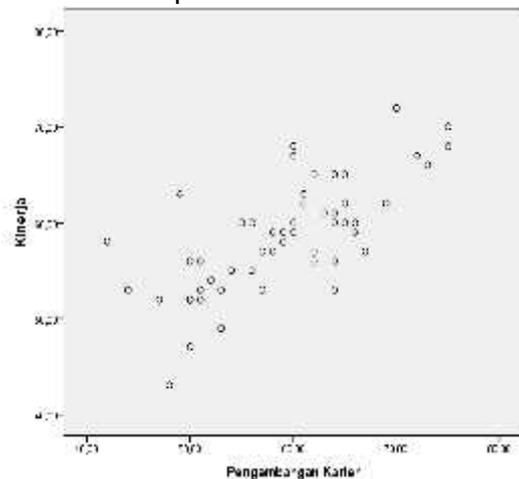
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS versi 21

Dari *output* tabel diatas diketahui nilai VIF  $X_1$  adalah ( $1,703 < 5$ ), VIF  $X_2$  adalah ( $1,388 < 5$ ), VIF  $X_3$  adalah ( $1,391 < 5$ ) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas. Selanjutnya menurut Sugiyono (2011) jika toleransinya 10% atau lebih maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas. Dari tabel diatas diketahui *tolerance* variabel  $X_1$  ( $58,7 > 10\%$ ), *tolerance* variabel  $X_2$  ( $72,0 > 10\%$ ), *tolerance*  $X_3$  ( $71,9 > 10\%$ ) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara memplotkan grafik, apabila terdapat gangguan heteroskedastisitas akan tampak dengan adanya pola grafik tertentu. Berikut adalah uji heteroskedastisitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini.



**Grafik 1 Uji Heteroskedastisitas Variabel  $X_1, X_2, X_3$**

Berdasarkan diagram uji heteroskedastisitas tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas, karena titik - titik pada grafik relative menyebar baik diatas maupun dibawah sumbu Y.

### Uji Autokorelasi

Mengacu Sugiono ( 2011 ) bahwa Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak layak dipakai prediksi, dan salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi adalah dengan uji *Durbin – Watson* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW berada di bawah  $-2$  ( $DW < -2$ )
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara  $-2$  dan  $+2$  ( $-2 < DW < +2$ )
3. Terjadi autokorelasi *negative* jika nilai DW berada di atas  $+2$  ( $DW > +2$ ).

**Tabel 11. Output Durbin - Watson Test Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 <sup>a</sup>	,657	,636	3,57960	1,509

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kesehatan Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS versi 21

Dari hasil olah data tersebut di atas diperoleh *Durbin Watson* test sebesar 1,509 berarti *Durbin Watson* (DW) antara - 2 dan 2 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Hipotesis

#### Uji t ( Uji secara Parsial )

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial.

**Tabel 12. Output Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,347	5,812		1,092	,280
1 Pengembangan Karier	,295	,083	,388	3,549	,001
Kesehatan Kerja	,301	,093	,318	3,224	,002
Komunikasi	,274	,090	,300	3,038	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS versi 21

#### Pengaruh pengembangan Karier (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,549 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95 % adalah 1,671 sehingga diperoleh perbandingan  $t_{hitung} (3,549) > t_{tabel} (1,671)$  dan  $Sig\ 0,001 < 0,05$  sesuai dengan kriteria uji hipotesis bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dan kriteria Signifikansi jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai, dan Hipotesis berbunyi "Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai" ini diterima karena dapat dibuktikan.

#### Pengaruh Kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,224 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95 % adalah 1,671 sehingga diperoleh perbandingan  $t_{hitung} (3,224) > t_{tabel} (1,671)$  dan  $Sig\ 0,002 < 0,05$  sesuai dengan kriteria uji hipotesis bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dan kriteria Signifikansi jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan

$H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kesehatan kerja dan kinerja pegawai, dan Hipotesis berbunyi "Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai" ini diterima karena dapat dibuktikan.

#### Pengaruh Komunikasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,038 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95 % adalah 1,671 sehingga diperoleh perbandingan  $t_{hitung} (3,038) > t_{tabel} (1,671)$  dan  $Sig\ 0,004 < 0,05$  sesuai dengan kriteria uji hipotesis bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dan kriteria Signifikansi jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi dan kinerja pegawai, dan Hipotesis berbunyi " Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai " ini diterima karena dapat dibuktikan

**Pengaruh Karier (X1), Kesehatan kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara Simultan terhadap Kinerja (Y) Uji F (uji secara simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel bebas secara simultan

berpengaruh terhadap variabel terikat. *Output* SPSS memunculkan nilai Uji F sebagaimana tertera dalam tabel berikut :

**Tabel 13. Output Anova Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200,890	3	400,297	31,240	,000 <sup>b</sup>
Residual	627,865	49	12,814		
Total	1828,755	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kesehatan Kerja, Pengembangan Karier

Sumber SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 13 diatas diketahui nilai F hitung adalah 31,24 sedangkan nilai F tabel adalah 2,79 sehingga diperoleh perbandingan F hitung ( $31,24 > 2,79$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dan hasil perhitungan Signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berarti ada hubungan Linier yang Signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Sehingga Hipotesis yang berbunyi “Pengembangan Karier, Kesehatan kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai” dapat dibuktikan.

### Pembahasan

Dalam penelitian ini bahwa factor Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menguatkan pendapat beberapa pakar bahwa faktor Pengembangan Karier berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah sehingga tidak mudah capek. keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi.

Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antar pegawai. Sebagaimana pendapat Sopiah (2008) fungsi komunikasi

antara lain sebagai pengendali perilaku anggota, membangkitkan motivasi pegawai, sebagai pengungkapan emosi dan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi yang terbangun atas interaksi dan akumulasi sifat, syarat dan cara pandang pegawai terhadap diri dan komunitas kerjanya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara mengkondisikan agar tercipta suasana nyaman dan tenang dalam bekerja atau mengeliminir potensi yang dapat memicu keluhan pegawai berkenaan dengan keselamatan dan kenyamanan kerja. Berikutnya disusul oleh Pengembangan karier dengan pengaruh positif sesuai dengan pendapat beberapa pakar bahwa faktor pengembangan karier berpengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai. Pembuktian melalui uji hipotesis dalam penelitian ini ternyata memperkuat beberapa teori yang menyebutkan bahwa faktor pengembangan karier termasuk faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari Serangkaian uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terbukti bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap dan signifikan

- terhadap Kinerja personel Militer dan PNS Kesehatan Kostrad
2. Terbukti bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja personel Militer dan PNS Kesehatan Kostrad
  3. Terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja personel Militer dan PNS Kesehatan Kostrad.
  4. Terbukti bahwa Pengembangan Karier, Kesehatan kerja dan Komunikasi Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja personel Militer dan PNS Kesehatan Kostrad.

### Saran

Dari beberapa hasil kesimpulan berdasarkan uji hipotesis diatas maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Pimpinan dan Manajemen Kesehatan Kostrad disarankan untuk meningkatkan program pengembangan Karier bagi pegawainya seperti melakukan Validasi Organisasi, memperbanyak melaksanakan pelatihan internal / eksternal dengan bekerja sama dengan instansi pendidikan TNI AD maupun dari pihak luar.
2. Pimpinan dan Manajemen Kesehatan Kostrad disarankan agar memaksimalkan tempat kerja yang diberikan oleh Komando, pemeriksaan kesehatan (*Medical chek-up*) agar dapat dirasakan manfaatnya oleh semua pegawai.
3. Pimpinan dan Manajemen Kesehatan Kostrad disarankan untuk memodifikasi sistem Komunikasi dan memberdayakan sarana komunikasi yang ada serta menerapkan sistem komunikasi terbuka.
4. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dengan menggunakan variabel independent lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. **Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Ruki, 2002, **Sistem Manajemen Kinerja**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ambar teguh sulistiyani dan Rosidah, 2003, **Manajemen Saumber Daya Manusia: Konsep, teori dan pengembangan Organisasi public**, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggita Fatima, 2011, **Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas karyawan studi kasus di PT Hero Supermarket**.
- Cecep Dani Sucipto, 2014, **Kesehatan dan keselamatan Kerja**, Yogyakarta: Gosityen Publishing.
- Danang Sunyoto, 2015, **Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, kuesioner, alat statistic, dan contoh riset**, Center for Academic Publishing Service, Jakarta,
- Danang Sunyoto, 2013, **Teori, kuesioner dan proses Analisis data perilaku Organisasional**, Center for Academic Publishing Service, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Jakarta: Kencana Prenada group.
- Kadar Nurjaman, 2014, **Manajemen Personalia**, Bandung: Pustaka setia.
- Hafied Cangara, 2014, **Pengantar Ilmu Komunikasi** edisi kedua, Jakarta: Raja grafindo persada.
- Payaman J. Simanjuntak, 2011, **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**, Edisi 3, Jakarta: FE UI
- Paul J. Jerome, 2001, **Mengevaluasi Kinerja Karyawan**. Jakarta: PPM
- Sudaryono, 2014. **Budaya dan perilaku Organisasi**, Jakarta: Lentera ilmu cendekia.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2002, **Metodologi penelitian Kesehatan**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta, CV Andi Offset
- Sugiyono, 2007, **Metode Penelitian Administrasi**, Bandung: Afabeta.
- Suparto adikoessoemo, 2002. **Manajemen Rumah Sakit**, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Syofian Siregar, 2013, **Metode penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS**, Jakarta: Kencana Prenadamedia group.
- Suharto, 2012, **Pengaruh Ergonomi Organisasi terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK II Putri Hijau Kesdam I BB Medan Sumatera Utara**
- Uma Sekaran, 2000, **Research Methods for Business**, USA: Hermitage Publishing Service.

- Wahyuningsih dhian Tri, 2012, **Pengaruh pengembangan karier dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) area pelayanan jaringan (APJ) Cimahis.**
- Wibowo, 2011, **Manajemen Kinerja**, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Mabesad, 2006, **Buku petunjuk Administrasi tentang pembinaan karier Perwira**, Skep KASAD Nomor 441/XI/2006 tanggal 20 November 2006.
- Mabesad, 2014, **Petunjuk Induk tentang personel**, Kep KASAD No KEP/680/XII/2014 tanggal 5 desember 2014.
- Mabesad, 2012, **Organisasi dan tugas kesehatan Kostrad**, Kep KASAD Nomor Perkasad /117/XII/2012 tanggal 12 Desember 2012.
- Mabesad, 2014, **Pedoman tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS Angkatan Darat**, Kep KASAD Nomor KEP/548/X/2014 tanggal 14 Oktober 2014.
- Mabesad, 2014, **Petunjuk Induk tentang Kesehatan**, Nomor KEP /719/2014 tanggal 10 Desember 2014.