

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ALFAMART WILAYAH PAMULANG, TANGERANG SELATAN

Sindi Anita Debi¹, Yusran Daeng Matta²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ sindianitad@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02331@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the extent to which communication and career development influence employee performance at PT. Alfamart, Pamulang Region, South Tangerang, both partially, and simultaneously. The method used is quantitative, with data collection techniques including field research such as observation, and questionnaires, literature study, and data analysis. The population in this study consists of all employees at PT. Alfamart, Pamulang Region, South Tangerang, totaling 129 people. Using a saturated sampling technique, the sample size for this study is 129 respondents. The results of this study are: 1) There is an influence of communication on employee performance at PT. Alfamart, Pamulang Region, South Tangerang. This is evidenced by the partial t-test results showing that the t-value > t-table ($19.919 > 1.978$), and significance is less than 5% ($0.000 < 0.050$), reinforced by a Determination Coefficient value contributing 75.8%. 2) There is an influence of career development on employee performance at PT. Alfamart, Pamulang Region, South Tangerang. This is evidenced by the partial t-test results showing that the t-value > t-table ($13.415 > 1.978$), and significance is less than 5% ($0.000 < 0.050$), reinforced by a Determination Coefficient value contributing 58.6%. 3) There is an influence of communication and career development on employee performance at PT. Alfamart, Pamulang Region, South Tangerang. This is evidenced by the simultaneous F-test results showing that the F-value > F-table ($206.273 > 2.68$), with a significance level of ($0.000 < 0.050$), reinforced by a Determination Coefficient value contributing 76.6%. To improve employee performance, the company is advised to enhance internal communication by providing communication skills training, and assessing the physical conditions of the workplace. Additionally, the company should develop a clearer and more structured career plan and consider a mentorship program to guide less experienced employees.

Keywords: Communication, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan yaitu observasi, dan kuesioner, studi kepustakaan dan analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan berjumlah 129 orang, teknik sampling jenuh, jumlah sampel penelitian ini adalah 129 responden. Hasil penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, dapat dibuktikan hasil uji t secara parsial menunjukkan

bahwa nilai thitung > dari ttabel ($19.919 > 1.978$), dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$) diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 75.8%. 2) terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, dapat dibuktikan hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung > dari ttabel ($13.415 > 1.978$), dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$) diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 58.6%. 3) terdapat pengaruh antara komunikasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, dapat dibuktikan hasil uji F secara simultan diperoleh nilai Fhitung > dari Ftabel ($206.273 > 2.68$), dengan tingkat signifikansi sebesar ($0.000 < 0.050$), diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 76.6%. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memperbaiki komunikasi internal dengan memberikan pelatihan keterampilan komunikasi, dan menilai kondisi fisik tempat kerja. Selain itu, perusahaan perlu menyusun perencanaan karir yang lebih jelas dan terstruktur, serta mempertimbangkan program mentorship untuk membimbing karyawan yang kurang berpengalaman.

Kata Kunci: Komunikasi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa minimarket, termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum, jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok, serta kebutuhan sehari-hari (basic necessities) dengan menggunakan nama minimarket Alfamart. Alfamart mempunyai kinerja baik, jika dibandingkan dengan merek minimarket pesaing utama yaitu Indomaret yang didirikan pada 1988. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan gerai minimarket Alfamart yang telah mencapai lebih dari 2.659 gerai sejak berdiri pada tahun 1999 sampai 2008.

Gerai Alfamart umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan, dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari. Dengan trademark Alfa, yang kini sahamnya dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya. Saat ini Alfamart merupakan salah satu pengecer Indonesia terkemuka, melayani lebih dari 3,0 juta pelanggan setiap hari, dengan sekitar 11.115 toko di seluruh Indonesia. Setiap Alfamart memiliki 12 orang karyawan yaitu karyawan itu memiliki jabatannya masing-masing diantaranya Crew Store (Pramuniaga dan Kasir) Asisten Chief of Store dan Chief of Store (Kepala Toko).

Jabatan merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tingkatan seorang karyawan di suatu perusahaan. Setiap karyawan di perusahaan pasti memiliki jabatan tertentu baik itu atasan maupun

bawahan. Jabatan ini sangat penting untuk mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan, dan juga untuk menghindari pekerjaan rangkap. Selain itu juga tingkatan digunakan sebagai dasar utama untuk menentukan upah pokok setiap karyawan. Oleh sebab itu seluruh karyawan pasti berlomba-lomba untuk menaikan jabatannya sehingga mendapatkan prestasi kerja, serta pengakuan reward dari perusahaan tersebut.

Kesuksesan Alfamart sangat dipengaruhi oleh kepuasan konsumen, yakni jika kepuasan konsumen telah terpenuhi, maka akan tercipta konsumen yang loyal terhadap Alfamart. Inti kepuasan konsumen untuk industri ritel seperti Alfamart terletak pada produk, dan pelayanan. Produk yang dijual oleh Alfamart adalah produk yang melalui proses pengawasan, dan seleksi yang terjamin, karena setiap produk dari pemasok harus melalui proses checking dan packing di gudang kantor cabang, yang selanjutnya didistribusikan ke gerai minimarket Alfamart.

Dalam hal pelayanan pada gerai minimarket Alfamart, perusahaan menerapkan sistem yang terstandar mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga Alfamart mendapatkan karyawan yang berkualitas, dan dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan, dan selalu menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tertinggi. Namun pada kesempatan ini penulis mengambil data pada cabang Alfamart di daerah Pamulang, Tangerang Selatan. Setiap cabang PT

Sumber Alfaria Trijaya memiliki sekitar 400 toko yang masing-masingnya memiliki 4 hingga 7 karyawan. Agar dapat mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran Perusahaan, serta memberikan kepuasan kepada pelanggan, faktor kunci adalah dorongan dari karyawan. Hal ini diperlukan mengingat masih banyaknya keluhan dari pelanggan terkait pelayanan yang kurang memadai, terutama dalam sikap petugas saat menangani komplain. Kurangnya responsivitas dalam menyelesaikan masalah, dan kritik menyebabkan kekecewaan di kalangan pelanggan, serta penilaian negatif terhadap kinerja petugas. Kondisi ini harus segera ditangani oleh perusahaan karena dapat berdampak negatif pada tujuan dan kelangsungan usaha.

Berdasarkan observasi terhadap beberapa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, mereka merasa bahwa kepemimpinan, pengembangan karir, komunikasi, dan motivasi yang diberikan masih kurang dari harapan mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara ekspektasi karyawan, dan realita yang mereka hadapi di tempat kerja.

Penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi hasil kerja seluruh karyawan secara kuantitatif, dan kualitatif dengan menggunakan kriteria komitmen yang dinilai jujur, loyal, tanggung jawab, serta disiplin. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karier karyawan.

Sebelum penelitian dilakukan oleh penulis, suatu survei awal telah dilakukan terhadap 97 karyawan yang bekerja di PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan. Tujuan survei ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

Tabel 1.1
 Hasil Pra Survei 97 Responden mengenai Prestasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hasil kerja Kualitas hasil pekerjaan saya diselesaikan sesuai dengan prosedur yang berlaku.	12	6	8	60	11
		9,30%	4,65%	6,20%	46,51%	8,53%
2.	Pengetahuan pekerjaan Saya telah mengumpulkan pengalaman kerja yang signifikan terkait dengan posisi saya saat ini.	5	5	5	68	14
		3,88%	3,88%	3,88%	52,71%	10,85%
3.	Inisiatif Ketika ada rekan kerja yang tidak dapat hadir, terkadang saya mengambil alih tanggung jawabnya untuk sementara waktu.	23	24	14	22	14
		17,83%	18,60%	10,85%	17,05%	10,85%
4.	Kecekitan mental Saya melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan sepenuh kemampuan yang saya miliki.	7	8	9	64	9
		5,43%	6,20%	6,98%	49,61%	6,98%
5.	Sikap Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.	24	25	15	18	15
		18,60%	19,38%	11,63%	13,95%	11,63%
6.	Disiplin waktu dan absensi Saya memiliki tingkat kehadiran yang bagus karena selalu hadir tepat waktu.	34	17	21	15	10
		26,36%	13,18%	16,28%	11,63%	7,75%

Sumber: Pra Survei, (2023)

Atas dasar data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa respon tidak setuju yang paling tinggi adalah pada indikator hasil kerja dengan 60 orang (46,51%), lalu diikuti oleh indikator pengetahuan pekerjaan dengan 68 orang (52,71%), dan kemudian indikator kecekitan mental dengan 64 orang (49,61%). Berdasarkan tabel tersebut, masalah yang sering timbul dalam prestasi kerja karyawan di PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, adalah prestasi kerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan. Kinerja karyawan masih ditemui yang menurun, dan belum maksimal dalam menjalankan pekerjaan, sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenjangan prestasi kerja karyawan terjadi ketika pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau tepat waktu, serta kreativitas belum sepenuhnya dimiliki oleh karyawan. Sehingga, prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, belum sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Menurunnya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian, dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan. Pimpinan kurang memberikan dorongan untuk pengembangan karir agar karyawan dapat bekerja lebih giat, dan komunikasi yang kurang baik, turut menurunkan prestasi kerja karyawan.

Komunikasi sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Komunikasi internal dalam berbagai arah, baik vertikal, horizontal, maupun diagonal, sering mengalami

hambatan yang mengakibatkan ketidاكلancaran komunikasi atau kesalahan komunikasi di dalam perusahaan. Hambatan-hambatan ini muncul karena berbagai faktor seperti kesalahpahaman, sifat psikologis seperti sikap egois, kurangnya keterbukaan antarkaryawan, adanya tekanan emosional, dan faktor-faktor lainnya. Akibatnya, komunikasi menjadi tidak efektif dan mencapai tujuan perusahaan menjadi sulit. (Siagian, 2016: 61).

Memahami lebih lanjut tentang iklim komunikasi, dan pengembangan karir karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, khususnya pada Koordinator Wilayah Pamulang yang memiliki 129 karyawan, penulis melakukan studi pendahuluan. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Dalam upaya ini, penulis menyimpulkan empat gejala yang dianggap serupa oleh karyawan dalam hal komunikasi di Perusahaan, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Melalui wawancara dengan salah satu karyawan, penulis berhasil mendapatkan informasi yang dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
 Hasil Wawancara Mengenai Komunikasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

No	Pernyataan Karyawan	Deskripsi
1	Karyawan pertama: "Suasana kebersamaan di toko ini sangat terasa, terutama ketika ada karyawan yang sakit atau izin mendadak, tugasnya akan dijalankan oleh karyawan yang hadir."	Karyawan menunjukkan adanya solidaritas dan dukungan tim yang kuat, terutama saat ada karyawan yang tidak hadir.
2	Karyawan kedua: "Ketua Korwilnya sangat ramah, sebagai atasan dia tidak membedakan perlakuan terhadap karyawan, dari yang berpangkat rendah hingga yang berpangkat tinggi. Semua keluhan dan penilaian kerja ditangani dengan objektif, yang memberikan semangat bagi karyawan untuk terus bekerja."	Atasan dianggap adil, dan mendukung, memberikan motivasi tambahan bagi karyawan melalui perlakuan yang objektif, serta ramah.
3	Karyawan ketiga: "Kadang-kadang terjadi kekurangan komunikasi antara rekan kerja, terutama saat ada pergantian shift kerja. Ketika shift pagi berakhir dan shift siang dimulai, informasi yang disampaikan oleh karyawan shift pagi tidak selalu lengkap, sehingga sering terjadi kesalahan dalam laporan shift."	Ada masalah dalam komunikasi antar shift yang mengakibatkan kesalahan dalam laporan dan penangan tugas.

Sumber: Wawancara karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (2023)

Atas dasar data hasil wawancara pada Tabel 1.2, bahwa tiga pernyataan hasil wawancara adanya evaluasi terhadap komunikasi perusahaan memiliki variasi yang signifikan. Perbedaan dalam penilaian ini juga memengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja. Meskipun ini merupakan hasil awal dari penelitian pendahuluan untuk memahami komunikasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, terutama pada Koordinator wilayah Pamulang, diperlukan penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam menggunakan konsep, teori, dan metode

penelitian yang sesuai. Komunikasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada Koordinator wilayah Pamulang dianggap sangat penting karena berperan dalam membentuk pemahaman bersama dan mengurangi ketidakpastian informasi di lingkungan perusahaan. Temuan ini didasarkan pada pra survei yang melibatkan 97 karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, terkait dengan faktor-faktor komunikasi, sebagaimana tampak pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
 Hasil Pra Survei 97 Responden mengenai Komunikasi

No.	Pernyataan	Jawaban (%)				
		S	SS	CS	TS	STS
1.	Pengetahuan (<i>knowledge</i>) Fasilitas dan lingkungan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.	4	4	4	12	73
		3,10%	3,10%	3,10%	9,30%	56,59%
2.	Keterampilan (<i>skills</i>) Kemampuan karyawan dalam kreativitas sudah memberikan hasil yang maksimal.	9	6	12	18	52
		6,98%	4,65%	9,30%	13,95%	40,31%
3.	Sikap (<i>Attitude</i>) Kemampuan komunikasi karyawan memberikan kesan bahwa pelayanan sudah memuaskan.	15	6	6	10	60
		11,63%	4,65%	4,65%	7,75%	46,51%

Sumber: Pra Survei Penelitian, (2023)

Atas dasar data pada Tabel 1.3, terlihat bahwa persentase jawaban "tidak setuju" tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan, yaitu 56,59% dari total 73 responden, lalu diikuti oleh indikator keterampilan sebesar 40,31% dari 52 responden, dan kemudian indikator sikap sebesar 46,51% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan adanya masalah komunikasi di PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan. Karyawan mengeluh tentang beberapa aspek komunikasi di tempat kerja, seperti kurangnya komunikasi dalam mendukung pekerjaan, kurangnya empati dalam komunikasi, kurangnya komunikasi positif, kurangnya efektivitas komunikasi dalam menyampaikan pendapat, dan ide, serta rendahnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang optimal dalam bekerja.

Jika komunikasi efektif terjadi, maka akan tercipta pemahaman yang baik antara komunikator dan komunikan. Dalam konteks bisnis, komunikasi terjadi diantara karyawan, serta antara pimpinan dan bawahan. Peran pimpinan sangat vital dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kehadiran dan kualitas kepemimpinan memiliki dampak besar pada pertumbuhan, dan kemajuan perusahaan yang dipimpinya. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengembangkan karir karyawan demi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Peran perusahaan dalam memfasilitasi pengembangan karir karyawan sangatlah penting karena hal ini dapat mendorong karyawan untuk

terus meningkatkan kemampuan, dan prestasi mereka dalam pekerjaan. Menurut Siagian seperti yang dikutip dalam Najiah et al. (2020: 432), pengembangan karir merujuk pada karyawan yang memiliki motivasi untuk berkarir dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang hingga pensiun. Karyawan yang mengalami perkembangan karir yang positif cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Mereka memiliki motivasi intrinsik untuk mengembangkan karir mereka sesuai dengan tujuan pribadi mereka. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) merupakan contoh perusahaan yang aktif mendukung pengembangan karir karyawan dengan cara memotivasi mereka untuk mengembangkan kemampuan, dan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Namun, penting juga untuk dicatat bahwa pengembangan karir seharusnya juga didorong oleh motivasi internal, dan bukan hanya oleh dorongan eksternal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis, ternyata ditemukan bahwa pengembangan karir karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan termasuk dalam golongan rendah. Hasil pra survei yang diperoleh dari 97 karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, mengungkap faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan karir. Berikut adalah ringkasan temuan.

Tabel 1.4
 Hasil Pra Survei 97 Responden mengenai Pengembangan Karir Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perencanaan karir Perusahaan mampu memfasilitasi peluang pengembangan kemampuan atau keterampilan karyawan.	5	4	3	2	1
		8	5	5	69	10
2.	Manajemen Perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan karir kepada seluruh karyawan.	5	69	6	7	10
		3,88%	53,49%	4,65%	5,43%	7,75%
3.	Keandalan Karir saya dapat meningkat apabila saya rajin dan inisiatif diri untuk memotivasi diri dalam mengembangkan karir, dan pengetahuan yang luas.	64	9	8	8	8
		49,61%	6,98%	6,20%	6,20%	6,20%
4.	Sikap Selalu ada kekompakan kerja dan interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan para karyawannya.	7	8	64	9	9
		5,43%	6,20%	49,61%	6,98%	6,98%

Sumber: Pra Survei, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa jawaban “tidak setuju” yang paling tinggi adalah dimensi perencanaan karir yang menjawab 69 orang sebesar 53,49%. Hal ini diduga secara keseluruhan pengembangan karir, belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pengembangan karir yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan oleh perekrutan karyawan yang selalu diambil dari luar perusahaan. Prestasi

kerja yang belum memuaskan, kurangnya kesempatan untuk bertumbuh di tempat kerja, kurangnya mendapat dukungan dari pimpinan, kurangnya dukungan dari para bawahan, serta kurangnya rasa kesetiaan pada perusahaan. Hal ini disebabkan faktor pengembangan karir yang mengakibatkan pekerjaan kurang menarik menurut bawahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi research gap terkait komunikasi dan pengembangan karir yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian oleh Lilian dan Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif cukup kuat, dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Berbeda dengan Silalahi, Wibowo dan Hasibuan (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif, dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara itu, Anggraeni, Acep Samsudin, dan Erry Sunarya (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Serta adanya perbedaan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Anizah Cahyawati Setiyaningrum (2019) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan, dan positif terhadap kinerja karyawan, berarti ketika pengembangan karir pada perusahaan meningkat maupun menurun tidak memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan masih memerlukan kajian lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan perbedaan hasil tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan mendalami pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, untuk memberikan kontribusi lebih lanjut dalam memahami dinamika ini.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Vemmi Kesuma Dewi (2021) JENIUS: Jurnal Ilmiah Sumber Daya Alam, Vol. 4, No.2, P-

ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502 Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$, dan nilai koefisien korelasi 0,726 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Zackharia Rialmi, Morsen (2020) JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3 No. 2, Januari 2020, P-ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502, Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Utama Metal Abadi Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,341 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Jonathan (2020) Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No.1, ISSN 2460-8211 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indotama Domestik Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh kuat (positif) dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indotama Domestik Lestari. Motivasi berpengaruh kuat (positif) dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indotama Domestik Lestari. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 56.2%.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Sugiyono (2018: 102) menyatakan bahwa dalam prinsip penelitian, pengukuran memerlukan alat ukur yang baik. Alat ini dikenal sebagai instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diminati. Fenomena ini secara spesifik disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus valid, dan reliabel. Guna memastikan bahwa hasil pengukuran

dapat dipercaya, dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Validitas instrumen sejauhmana alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran saat digunakan dalam kondisi yang sama

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan data yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa "validitas mencerminkan kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya", sementara menurut Ghazali (2017), "suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan informasi yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut". Uji validitas biasanya dilakukan dengan melihat statistik Item-Total pada tabel analisis

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melibatkan serangkaian pengukuran atau alat ukur yang menunjukkan konsistensi saat digunakan berulang kali. Instrumen yang baik, tidak memengaruhi responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018), "instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama saat digunakan berulang kali". Sementara menurut Ghazali (2017), "reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden dalam kuesioner". Suatu kuesioner dianggap reliabel, jika jawaban seseorang tetap konsisten dari waktu ke waktu terhadap pernyataan yang diajukan

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Ghazali (2017: 160) menyatakan bahwa "model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati

normal." Oleh karena itu, uji normalitas tidak diterapkan pada setiap variabel secara individu, melainkan pada nilai residualnya. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah data yang diambil dari populasi memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik, dan memenuhi syarat untuk mendukung model-model penelitian adalah data yang berdistribusi normal

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Ghozali (2017: 105) "Variabel independen yang saling berkorelasi dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam model regresi". Model regresi yang ideal seharusnya memiliki variabel independen yang tidak berkorelasi satu sama lain, yang disebut variabel ortogonal

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat variasi yang tidak sama dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 105), pengujian terhadap asumsi klasik autokorelasi dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam suatu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya dalam model regresi linear. Idealnya, model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya korelasi ini. Autokorelasi seringkali menjadi permasalahan dalam penelitian yang menggunakan data *time series*. Guna mendeteksi autokorelasi, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, salah satunya adalah uji statistik *Durbin Watson*

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dimanfaatkan untuk menilai apakah terdapat pengaruh antara

variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018: 277), "regresi linier sederhana digunakan untuk memperkirakan nilai koefisien yang dihasilkan dari persamaan linier yang melibatkan satu variabel independen, yang kemudian dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi nilai dari variabel dependen".

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode statistika yang digunakan untuk menemukan persamaan regresi yang membantu memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen, serta untuk mengidentifikasi potensi kesalahan, dan mengevaluasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Sugiyono (2018: 277) menyatakan bahwa "analisis regresi berguna untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen akan berubah ketika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan"

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur seberapa erat hubungan antara variabel yang tidak tergantung dengan variabel yang bergantung, baik secara parsial maupun secara keseluruhan

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk menilai seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015: 350), koefisien determinasi menggambarkan seberapa kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persentase. Dengan kata lain, koefisien determinasi mencerminkan bagian dari variasi total dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar variabel tersebut dianggap tetap

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t parsial bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh individu dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2018: 251) menjelaskan bahwa

“uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) secara terpisah memiliki efek signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau analisis simultan bertujuan untuk menguji dampak bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2018: 252) menjelaskan bahwa “uji F digunakan untuk menilai pengaruh bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 127	Keterangan
1	0.530	0.172	Valid
2	0.554	0.172	Valid
3	0.773	0.172	Valid
4	0.263	0.172	Valid
5	0.473	0.172	Valid
6	0.502	0.172	Valid
7	0.571	0.172	Valid
8	0.543	0.172	Valid
9	0.547	0.172	Valid
10	0.757	0.172	Valid
11	0.661	0.172	Valid
12	0.482	0.172	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa ternyata masing-masing pernyataan variabel Komunikasi (X₁) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 127 yaitu 0.172

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 127	Keterangan
1	0.563	0.172	Valid
2	0.675	0.172	Valid
3	0.489	0.172	Valid
4	0.506	0.172	Valid
5	0.497	0.172	Valid
6	0.490	0.172	Valid
7	0.441	0.172	Valid
8	0.641	0.172	Valid
9	0.623	0.172	Valid
10	0.479	0.172	Valid
11	0.427	0.172	Valid
12	0.564	0.172	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa ternyata masing-masing pernyataan variabel Pengembangan Karir (X₂) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 127 yaitu 0.172.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 127	Keterangan
1	0.642	0.172	Valid
2	0.448	0.172	Valid
3	0.208	0.172	Valid
4	0.686	0.172	Valid
5	0.572	0.172	Valid
6	0.573	0.172	Valid
7	0.513	0.172	Valid
8	0.606	0.172	Valid
9	0.600	0.172	Valid
10	0.570	0.172	Valid
11	0.527	0.172	Valid
12	0.540	0.172	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa ternyata masing-masing pernyataan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) s seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 127 yaitu 0.172.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, untuk uji reliabilitas variabel Komunikasi (X_1) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.767 > 0.172$) sehingga variabel Komunikasi (X_1) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel, dan dapat diolah, serta digunakan sebagai variabel penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, untuk uji reliabilitas variabel Pengembangan Karir (X_2) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.755 > 0.172$) sehingga variabel Pengembangan Karir (X_2) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel, dan dapat diolah, serta digunakan sebagai variabel penelitian

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, untuk uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.751 > 0.172$) sehingga variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel, dan dapat diolah, serta digunakan sebagai variabel penelitian

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komunikasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
N	129	129	129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,3643	51,3023
	Std. Deviation	4,83467	5,06305
			4,83719
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,081
	Positive	,037	,051
	Negative	-,082	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z	-,936	-,918	1,284
Asymp. Sig. (2-tailed)	,346	,368	,074

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0.520, Variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0.234,

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.143 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z Variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0.815, Variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 1.036, Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 1.149 sebesar berarti data residual terdistribusi normal

- 2) Uji Multikolinearitas

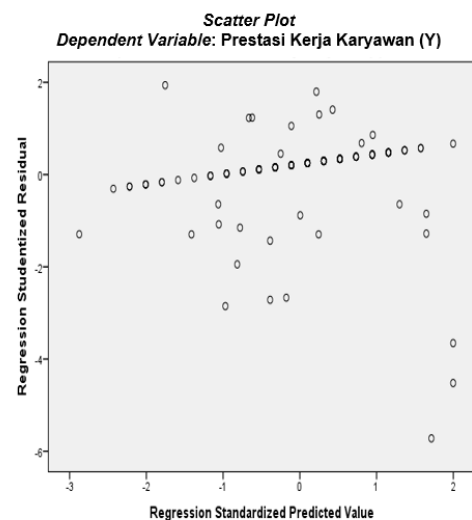
Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Komunikasi (X1)	,329	3,036
Pengembangan Karir (X2)	,329	3,036

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 4.14 koefisien di atas, tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai Toleransi di bawah 0,10, dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel independen juga tidak melebihi 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan

- 3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023
Gambar 4.5
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.5 yang ditunjukkan, terlihat bahwa pola titik-titik tidak teratur,

dan titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

4) Uji Autokolerasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.762	2,35823	1,397

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Komunikasi (X₁)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, terdapat nilai Durbin Watson = 1.397. Pada taraf signifikan 5% dengan (N - 2) N = 129, k = 2 diperoleh dL= 1.618 dan dU= 1.744, maka 4 - dU = 2,256 Karena nilai DW = 1.397, berada pada 0 < d < dL yaitu 0 < 1.397 < 1.618, maka dapat disimpulkan Tidak terdapat autokorelasi positif

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Komunikasi (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,134	2,212		2,773	,006
	Komunikasi (X ₁)	,871	,044	,870	19,919	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Ta bel 1.16 di at as, se hingga diperoleh persamaan regre sinya ad alah sebagai berikut. $Y = 6.134 + 0.871 X_1$

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 6.134 menyatakan bahwa jika variabel Komunikasi (X₁) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan mening kat sebesar 6.134
- 2) Nilai koefisen regresi variabel Komunikasi (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.871. Hal ini berarti jika a variabel Ko munikasi (X₁) naik k 1 sat uan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.871,

dengan asumsi variabel Komunikasi (X₁) dianggap konstan.

Tabel 4.17
Hasil t Komunikasi (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,134	2,212		2,773	,006
	Komunikasi (X ₁)	,871	,044	,870	19,919	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Tabel 4.23
Hasil Uji F Komunikasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2294,274	2	1147,137	206,273	,000 ^b
	Residual	700,718	126	5,561		
	Total	2994,992	128			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Komunikasi (X₁)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Atas dasar Tabel 4.17 di atas, diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Komunikasi (X₁) dengan thitung sebesar 19.919; dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar t tabel (19.919 > 1.978); dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000 < 0.050), maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.23 tersebut yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 206.273; sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk df = 126 sebesar 2.68. Dengan demikian F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 206.273 > 2.68, yaitu dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

e. Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi Komunikasi (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.756	2,39127

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₁)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 Model *Summary* tersebut dihasilkan nilai *R Square* sebesar 0.758. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75.8% Komunikasi (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 24.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,586	,583	3,12357

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.21 Model *Summary* tersebut dihasilkan nilai *R Square* sebesar 0.586. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58.6% Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 41.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,762	2,35823

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Komunikasi (X1)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.24 Model *Summary* yang menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0.766, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.6% variabel Komunikasi (X_1) dan Variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), dan sisanya sebesar 23.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,463	2,811		4,434	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,732	,055	,766	13,415	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut $Y = 12.463 + 0.732 X_2$

Nilai konstanta intersep sebesar 12.463 menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 12.463

Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.732. Hal ini berarti jika variabel Pengembangan Karir (X_2) naik 1 satuan akan menurunkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.732, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Komunikasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,889	2,258		2,166	,032
	Komunikasi (X1)	,739	,075	,739	9,839	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,154	,072	,161	2,141	,034

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada Tabel 4.22 tersebut, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut. $Y = 4.889 + 0.739 X_1 + 0.154X_2$ artinya

Nilai Konstanta a = 4.889 dapat diartikan bahwa jika, Komunikasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan bernilai nol, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 4.889

Koefisien regresi Komunikasi (X_1) $b_1 = 0.739$ dapat diartikan bahwa jika Komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu, maka nilai Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.739.

Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) $b_2 = 0.154$ dapat diartikan bahwa jika Pengembangan Karir (X_2) meningkat sebesar satu, maka nilai Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.154.

g. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.25
Hasil Koefisien Korelasi Komunikasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.762	2,35823

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Komunikasi (X₁)
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh koefisien korelasinya adalah sebesar 0,875; dan hal ini sesuai ketentuan antara ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Artinya variabel, Komunikasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) mempunyai hubungan yang “sangat kuat” positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, yang dapat dibuktikan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($19.919 > 1.978$), dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$) diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 75.8%..
2. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, yang dapat dibuktikan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($13.415 > 1.978$), dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$) diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 58.6%..
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfamart Wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, yang dapat dibuktikan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($206.273 > 2.68$), dengan tingkat signifikan sebesar ($0.000 < 0.050$), hal ini diperkuat

dengan nilai Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 76.6%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto Suharsimi, 2002, Manajemen Penelitian, Jakarta : Rineka Cipta, Asri dan Marwan. 1986. Pengelolaan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Astono, Juni, 2013, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah, Jurnal Sains Manajemen
- [3] Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. YUME: Journal of Management, 2(3), 1–17.
- [4] Busro (2018) ,Jurnal Manajemen Bumiputera (JUMABU) | Vol 1 No 1 Edisi Januari 2024
- [5] C. flores. (2019). No TitleEAENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- [6] Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan Vol. 4, No. 2, Juli – Desember 2017, Hal 69-75 pISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306
- [7] Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- [8] Dessler, G., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PTIndeks Gramedia. Foster, Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, Jakarta: PPM.
- [9] Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72.
- [10] Gibson, J. L., Ivaneevich, J.M., and Dannelly, J. H., 1996, Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I Edisi ke- 8, Erlangga: Jakarta.
- [11] Gibson, James L. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (Penerjemah : Nunuk Adiani), Jilid I, Edisi kedelapan. Jakarta : Binarupa Aksara.
- [12] Handoko, T Hani, 1999, Manajemen, Edisi 2, BPFE Yogyakarta. Hadi, S. 1991. Analisis Butir Untuk Instrumen. Yogyakarta.
- [13] Hani Andi Offset, T. Handoko. 1984. Manajemen Edisi 2 . Jakarta: BPFE,.
- [14] Hasibuan, Malayu, 1996, Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara.

- [15]Hasnianti, M. R. A. I. (2022). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui pemberian insentif. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 510–524.
- [16]Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh kompetensi , Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung (The influence of competence , incentives and work experience on employee performance in Lampung). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 1(1), 80.
- [17]Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study*
- [18]I Nyoman Andy Putra Bali Gede Sri Darma ISSN : 1829-8486 Volume 16, No. 2, April 2019
- [19]Kasmir (2016) , SH Winarno - Jurnal Moneter, 2017
- [20]Kasmir (2016:208) , I Septiani, S Hr - Jurnal Investasi, 2019
- [21]Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq*,
- [22]Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*
- [23]Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. (2019). 2, 952–962.
- [24]Mangkunegara (2011:89) *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257*
- [25]Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- [26]Manulang, 1984, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia Manullang, 1982, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke 6, Jakarta: PT.Rajawali Press.
- [27]Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- [28]Rizaldy, M. R. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adikara Jaya Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 1–16.
- [29]Robbins (2006) ,*Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- [30]Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>