

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. INDOKEY KERUPUK KEDIRI

Hafizha Meyghana Celyen Azhari¹, Sri Wahyuni Mega H², Umi Nadhiroh³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2026

Revised Juni 2026

Accepted Juni 2026

Available Juni 2026

hafizhameyghana@gmail.com

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu
Bangsa Institute*

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey Kerupuk Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Indokey Kerupuk Kediri yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Pengembangan karir secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,013.

Selanjutnya, komunikasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F sebesar 29,157. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,859 menunjukkan bahwa komunikasi dan pengembangan karir mampu menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 14,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Komunikasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of communication and career development on employee performance at UD. Indokey Kerupuk Kediri, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach. The population consisted of 50 employees of UD. Indokey Kerupuk Kediri, with a saturated sampling technique in which all members of the population were used as the research sample. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data were analyzed using SPSS with validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results showed that communication had a significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.003 and a t-value of 3.282. Career development also had a significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.013 and a t-value of 2.624. Simultaneously, communication and career development had a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 29.157 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.859, indicating that communication and career development explained 85.9% of the variation in

*Corresponding author

E-mail addresses: hafizhameyghana@gmail.com

employee performance, while the remaining 14.1% was explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Communication, Career Development, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Didalam dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul dan berkekratifitas untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan yang unggul tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kuat didalamnya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menerapkan keunggulan dalam suatu perusahaan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan (Aryanti, Bahagia, Akrim dan Siswandi, 2016). Keberadaan sumber daya manusia berperan sangat penting didalam perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk dapat meraih keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu Perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang tinggi untuk dapat meraih kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Potensi di setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin guna menentukan keberhasilan atau kesuksesan tujuan organisasi.

Kinerja yang baik merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan agar perusahaan itu tetap maju dan tambah makmur. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik (efektif), karyawan mampu membuat atau memiliki potensi yang bagus untuk perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan suatu kegiatan di perusahaan maupun di organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi.

Komunikasi adalah sebagai sarana penyampaian informasi baik langsung maupun tidak langsung. Komunikasi sebagai sarana penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang (Madlock, 2018). Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan (Riamli & Morsen, 2020).

Karir menggambarkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir adalah suatu adanya yang menunjukkan peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2003). Perusahaan perlu mengelola pengembang dan karir seorang karyawan dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan agar selalu melakukan hal yang terbaik. Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasi kerjanya yang baik. Perusahaan yang mempunyai jenjang karir yang jelas dan sistematis, membuat karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi karena adanya harapan karir masa depan, sehingga akan mempunyai kinerja yang baik.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Permasalahan komunikasi yang terjadi di UD. Indokey Kerupuk Kediri



adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak ingin mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dipahami oleh bawahannya. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan penelitian Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019), yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Hasil analisis yang diolah, bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah pengembangan karir di dalam perusahaan belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak karyawan yang lambat dalam pengembangan karirnya, ada beberapa karyawan yang telah lama bekerja tetapi karirnya masih belum meningkat. Pengembangan karir yang efektif akan meningkatkan pengembangan karir karyawan sesuai dengan penelitian Ade Safitri (2015) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan pembuatan krupuk yaitu UD. Indokey Kerupuk di Kediri. UD. Indokey Kerupuk Kediri merupakan salah satu perusahaan kecil di Kediri. Perusahaan ini mengolah kerupuk dari bahan mentah ke bahan jadi atau matang, terdapat beberapa olahan kerupuk didalamnya seperti kerupuk uyel, udang, dan yang lainnya. Dalam aktivitas operasionalnya, perusahaan kerupuk ini lebih memfokuskan kualitas produk demi penciptaan nilai customer terhadap produk yang ditawarkan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UD. Indokey Kerupuk Kediri mengenai pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei yang diperoleh di UD. Indokey Kerupuk Kediri, kinerja karyawan belum optimal. Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu pekerjaan. Dengan menimbulkan kinerja karyawan maka dapat memberikan komunikasi yang baik dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan melalui pengembangan karir. Namun pada akhirnya kinerja karyawan sering kali kurang baik dari beberapa perusahaan. Salah satunya adalah pada UD. Indokey Kerupuk Kediri.

Kinerja karyawan UD. Indokey Kerupuk Kediri dikatakan belum optimal ditujukan dengan adanya karyawan yang belum siap siaga saat menjalankan tugasnya. Seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal, mengobrol saat jam kerja, masih terdapat karyawan yang telat memasuki area perusahaan, terbukti masih adanya pekerjaan yang belum dikerjakan tepat waktu, selain itu juga masih banyak karyawan yang keluar perusahaan tanpa izin saat jam kerja. Dalam hal komunikasi, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan, komunikasi sesama karyawan sehingga menimbulkan ketidakakraban dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa komunikasi dan pengembangan karir mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh negatif dan positif terhadap kinerja karyawan UD. Indokey Kerupuk Kediri. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk penulis menetapkan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Indokey Kerupuk Kediri”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Gatewood dan Taylor (2015), komunikasi merupakan sebagai suatu proses pemberitahuan informasi dari satu orang ke orang lain. Informasi ini dapat dipindahkan dalam

*Corresponding author

E-mail addresses: hafizhameyghana@gmail.com

bentuk tulisan atau lisan, dan bentuk-bentuk yang digunakan untuk memindahkan informasi dapat berupa telepon, memo, berbicara langsung kepada yang dituju, dan laporan. Indikator komunikasi menurut Robbins dan Judge (2012) diantaranya komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan sesama rekan kerja.

Pengembangan karir

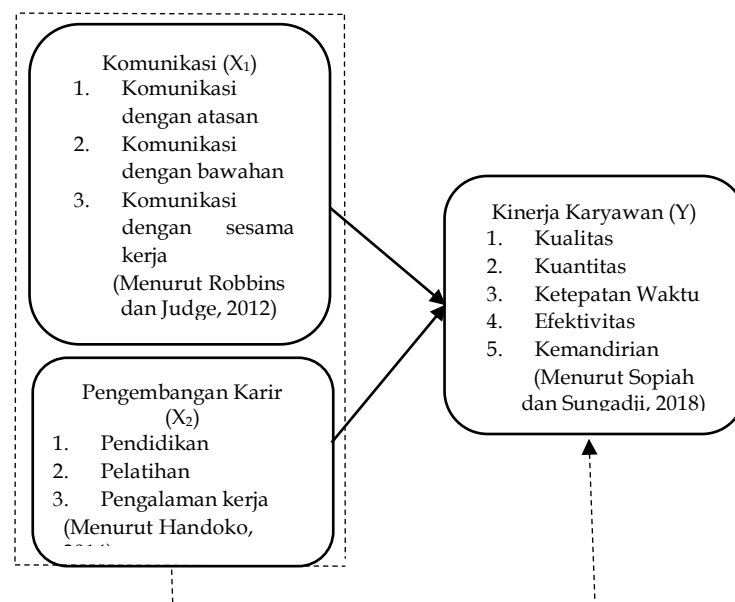
Menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012), pengertian karir adalah sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegang selama kehidupan kerja. Karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama hidup orang tersebut. Sedangkan menurut Simamora dalam Widodo (2014), karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama orang tersebut hidup. Indikator pengembangan karir menurut Handoko dalam megita (2014) diantaranya pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2017), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu (Supriyono, 2014). Indikator kinerja menurut Sopiah dan Sungadji (2018) diantaranya kualitas, kuantitats, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kerangka Teoritik

Berikut merupakan kerangka teoritik dalam penelitian yang merupakan konsep yang akan diteliti saat ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey Kerupuk Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di UD. Indokey Kerupuk yang



berlokasi di Desa Nambangan, Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan UD. Indokey Kerupuk Kediri melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai literatur dan jurnal yang relevan dengan penelitian. Variabel penelitian terdiri atas komunikasi (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD. Indokey Kerupuk Kediri yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 50 responden yang terdiri atas direktur, manajer pelaksana, juru buku, divisi produksi, kasir, divisi logistik, dan divisi pemasaran.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi dan aktivitas kerja karyawan secara langsung di UD. Indokey Kerupuk Kediri. Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif dari responden.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Variabel komunikasi diukur melalui komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Variabel pengembangan karir diukur melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Analisi Data

Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan program Statistical Program for Social Science (SPSS). Tahap analisis diawali dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara valid dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Untuk menguji pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi dan pengembangan karir dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana sesuatu instrument dikatakan valid atau tidak valid dengan taraf signifikan (α) sebesar $< 0,05$. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS 25. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikan r hitung	Ketentuan Signifikan	Kesimpulan
Komunikasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Signifikasi $< 0,05$	Valid
	$X_{1.2}$	0,026		Valid
	$X_{1.3}$	0,001		Valid
	$X_{1.4}$	0,012		Valid
	$X_{1.5}$	0,000		Valid
	$X_{1.6}$	0,002		Valid
	$X_{1.7}$	0,001		Valid
	$X_{1.8}$	0,044		Valid
Pengembangan Karir (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Signifikasi $< 0,05$	Valid
	$X_{2.2}$	0,040		Valid
	$X_{2.3}$	0,000		Valid
	$X_{2.4}$	0,001		Valid
	$X_{2.5}$	0,048		Valid
	$X_{2.6}$	0,046		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,003	Signifikasi $< 0,05$	Valid
	Y_2	0,001		Valid
	Y_3	0,002		Valid
	Y_4	0,047		Valid
	Y_5	0,005		Valid
	Y_6	0,001		Valid
	Y_7	0,000		Valid
	Y_8	0,000		Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Sesuai dengan tabel 1 diatas, bisa dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel Komunikasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan mempunyai nilai signifikan r_{hitung} yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05. Disimpulkan bahwa secara uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan pengamatan lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* jika lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabel instrument sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Kesimpulan
1	Komunikasi (X ₁)	0,617	0,751	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X ₂)	0,690	0,892	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,690	0,892	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Sesuai tabel 2 diatas, bisa disimpulkan mengenai uji reliabilitas antar variabel. Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Komunikasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya berada diatas ketentuan 0,60. Secara kesleuruhan dapat dikatakan bahawa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat disimpulkan reliabel dan memiliki kehandalan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.. dikatakan normal jika hasil signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Komunikasi (X ₁),	0,260	Normal
Pengembangan Karir (X ₂),	0,260	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,260	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Pada hasil tabel 3 dapat dilihat nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel Komunikasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,260 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Dengan ketentuan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) >10 maka akan terjadi Multikolinieritas, sedangkan apabila nilai VIF <10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

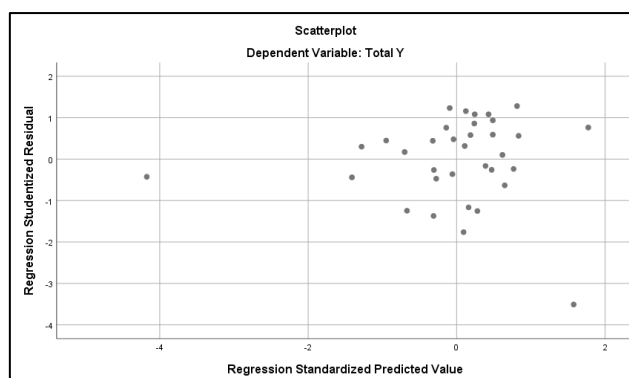
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	0,695	1,418	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	0,695	1,418	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi Komunikasi (X1) sebesar 0,695 dan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,695 masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan nilai VIF Komunikasi (X1) sebesar 1,418 dan Pengembangan Karir (X2) sebesar 1,418 untuk seluruh variabel < 10. Secara keseluruhan data sebaran kuesioner dapat dikatakan bebas asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dalam uji ini adalah terjadi Homokedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Bisa dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0, serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahawa pada uji regresi tidak terdapat masalah heroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Data yang digunakan harus berupa data yang berskala interval atau rasio.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig-t	Keterangan
X1 (Komunikasi)	0,369	3,485	2,009	0,001	Ha1 diterima
X2 (Pengembangan Karir)	0,190	2,581	2,009	0,013	Ha2 diterima
Konstanta (a)		1,349			
Nilai Korelasi (R)		0,927			
Nilai Koefisien Determinan (R^2)		0,859			
F_{hitung}		148,874			
F_{tabel}		3,19			
Signifikansi F		0,000			
Y		Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,349 + 0,369X_1 + 0,190X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant (α) = 1,349

Nilai konstanta sebesar 1,349 artinya apabila Komunikasi (X_1), dan pengembangan Karir (X_2) nilainya tetap maka, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,349.

2. Regresi Komunikasi (b_1) = 0,369

Koefisien regresi Komunikasi (X_1) sebesar 0,369 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Komunikasi (X_1) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,369 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Regresi Pengembangan Karir (b_2) = 0,190

Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,190 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Pengembangan Karir (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,190 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X_1 , X_2 terhadap variabel terikat Y secara parsial. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan kurang dari 0,05.

**Tabel 6. Hasil Uji t**

No	Variabel	t	Sig.
1	Komunikasi	3,282	0,003
2	Pengembangan Karir	2,624	0,013

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel Komunikasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Indokey Kediri dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki $0,003 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_2) memiliki $0,013 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan nilai sig. $< 0,05$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Komunikasi	29,157	0,000
Pengembangan Karir	29,157	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 , dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F 29,157. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Komunikasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai kolerasi atau (R) mendapatkan nilai 0,927 dan nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,859. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Pengembangan Karir



mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,9% dan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Indokey Kediri

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel komunikasi adalah 0,003 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,282 > 2,042$ sehingga bisa dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak atau variabel komunikasi secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari komunikasi yang diberikan terhadap karyawan kepada atasan maupun karyawan kepada sesama rekan kerja cukup baik dan puas. Hal sesuai dengan penelitian (Amar, 2012) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori (Robbins, 2013) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Para karyawan UD. Indokey Kediri merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja sesama divisi. Sehingga hal ini dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Indokey Kediri

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel pengembangan karir adalah 0,013 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,624 > 2,042$ sehingga bisa dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak atau variabel pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan karyawan, kurangnya program pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan, sehingga mengakibatkan banyaknya karyawan yang kurang menguasai pekerjaan, selain itu karyawan kurang memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, 2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh (Ramli & Yudhistira, 2018) dengan pengembangan karir karyawan maka dapat diharapkan hasil kinerja mereka dapat optimal. Penelitian sebelumnya memberikan bukti, seperti yang dikemukakan oleh Samuel dkk, 2018, bahwa pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Indokey Kediri

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > t_{tabel}$

*Corresponding author

E-mail addresses: hafizhameyghana@gmail.com



yaitu $29,157 > 3,30$ sehingga bisa dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak atau kedua variabel bebas (komunikasi dan pengembangan karir) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Nuryadi, 2017) bahwa komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Indokey Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,003 < 0,05$.
- 2) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Indokey Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan $0,013 < 0,05$.
- 3) Secara simultan komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Indokey Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan f sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan :

(1) Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komunikasi, perusahaan mampu mengatasi setiap permasalahan yang ada dan mampu memberikan pendapat atau masukan kepada karyawan yang kurang paham akan pekerjaan yang diberikan dan diharapkan untuk perusahaan lebih memberikan pemahaman kepada karyawan agar karyawan mampu menguasai bidang kerjanya dan juga memiliki wawasan pengetahuan yang luas dibidang kerjanya. Untuk variabel pengembangan karir didalam perusahaan lebih dimaksimalkan lagi untuk pelatihan dan pendidikan kepada karyawan agar dapat mengetahui prosedur pada pekerjaan tersebut.

(2) Bagi peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dimana terdapat dua variabel independen yaitu Variabel Komunikasi dan Pengembangan Karir dan satu variabel dependen yaitu variabel Kinerja Karyawan pada UD. Indokey Kediri. Sehingga peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel tersebut dengan menyesuaikan indikator-indikator pada setiap variabel sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada ditempat penelitian, dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa lebih detail dalam melihat suatu permasalahan yang ada.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 1(5), 1-3
- Amar, B. (2012). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, 16-30.
- Citra Gomelan Yuli. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*.
- Erdiansyah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.



- Hidayat, T. C. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, 3(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827>[internal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt](https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt)<http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- Nuryadi, H. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kayawan PT Ideal Fastener Indonesia). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2), 170-188.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811-816.
- Ricad Arpani, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Pengembangan karir, dan Penempatan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. 9-25
- Ridwan Arifin, A. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 45, Issue 45).
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32-41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30, ISSN:1098-6596
- Afandi. (2018). *pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 1(5), 1-3.
- Amar, B. (2012). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, 16-30.
- Citra Gomelan Yuli. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*.
- Erdiansyah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Hidayat, T. C. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, 3(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827>[internal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt](https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt)<http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- Nuryadi, H. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kayawan PT Ideal Fastener Indonesia). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2), 170-188.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811-816.
- Ricad Arpani, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Pengembangan karir, dan Penempatan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. 9-25.
- Ridwan Arifin, A. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 45, Issue 45).



- Sugiyono. (2018). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32-41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30, ISSN:1098-6596.
- Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA)*, 4(1), 208-215. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12596&title=ANALISIS KOMPARATIF PENGUKURAN KINERJA ENTITAS SYARIAH DENGAN BALANCE SCORECARD DAN MASLAHAH SCORECARD>
- Sanusi, A. (2017) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2017) *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Siska Adilla Juita (2017) 'Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam', I(April), pp. 98-103.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Hasibuan, M.S.. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368-5377