

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA MEGAH PUTRA NISSAN CABANG MAKASSAR

FATIMAH SYARIF

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

[Fatimahsyarif1@gmail.com](mailto:Fatimahsyarif1@gmail.com)

### **Abstract**

*Fatimah Syarif, 2025. The Influence of Career Development and Communication on Employee Performance at PT. Wahana Megah Putra NISSAN Makassar Branch. Supervised by Muhammad Ihsan Baso and Rohani.*

*This study aims to analyze the influence of career development and communication on employee performance at PT. Wahana Megah Putra Nissan Branch Makassar. This study employs a quantitative research approach with 30 respondents from among permanent employees working in various company divisions. Data collection techniques were conducted using a closed- ended questionnaire with a Likert scale. The data obtained were analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) using SPSS software. The analysis results indicate that career development does not have a significant effect on employee performance when analyzed separately, as evidenced by a significance value of  $0.191 > 0.05$ . However, communication was found to have a significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . Furthermore, simultaneously, career development and communication together have a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000$  and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of  $0.826$ . This means that  $82.6\%$  of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining  $17.4\%$  is influenced by other factors not discussed in this study. The implications of these findings suggest that organizations need to pay more attention to managing efficient and transparent internal communication, as well as providing structured career development pathways that align with employees' needs and potential. This will drive more optimal performance and support the achievement of the company's long-term strategic goals.*

**Keywords:** Career Development, Communication, and Employee Performance.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## Abstrak

Fatimah syarif, 2025. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Megah Putra NISSAN Cabang Makassar. Dibimbing oleh Muhammad Ihsan Baso dan Rohani.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian berjumlah 30 responden dari kalangan karyawan tetap yang bekerja di berbagai divisi perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan software SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,191 > 0,05$ . Namun, komunikasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Lebih lanjut, secara simultan pengembangan karir dan komunikasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,826. Artinya, 82,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu lebih memperhatikan pengelolaan komunikasi internal yang efisien dan transparan, serta menyediakan jalur pengembangan karir yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan serta potensi karyawan. Hal ini akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena SDM bukan hanya sebagai pelaksana strategi, tetapi juga sebagai penentu arah dan keberlangsungan organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola SDMnya secara strategis, profesional, dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan dalam pengelolaan SDM adalah melalui upaya pengembangan karir dan komunikasi yang efektif. Pengembangan karir menjadi aspek penting dalam menciptakan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi. Soehardi (2021) menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah proses



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

peningkatan kompetensi kerja seseorang agar mampu meraih posisi karir tertentu di masa depan. Pengembangan karir yang dirancang secara terstruktur dan berkelanjutan mampu memberikan arah dan tujuan profesional bagi karyawan. Hal ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja. Organisasi yang menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang pertumbuhan yang nyata akan mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga menciptakan stabilitas dan kinerja jangka panjang yang lebih baik. Di sisi lain, komunikasi memegang peran vital dalam organisasi modern. Menurut Nurlela (2023), komunikasi yang baik tidak hanya memfasilitasi penyampaian informasi, tetapi juga meningkatkan pemahaman, kepercayaan, dan kerja sama antar individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mencegah konflik, dan mendukung koordinasi lintas fungsi. Dalam konteks organisasi, komunikasi dapat berupa komunikasi vertikal (atasan ke bawahan dan sebaliknya), horizontal (antar rekan kerja), maupun diagonal (lintas divisi dan jabatan). Komunikasi yang terjalin baik di semua arah menjadi fondasi terciptanya efisiensi kerja dan pencapaian tujuan Bersama. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan praktik antara teori dan implementasi di lapangan. Tidak semua organisasi mampu menerapkan program pengembangan karir secara optimal. Banyak perusahaan yang masih belum memiliki perencanaan karir yang matang dan sistem komunikasi internal yang terorganisir. Padahal, dua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebagian besar karyawan di sektor swasta, termasuk di industri otomotif, masih merasakan keterbatasan dalam hal promosi jabatan, pelatihan kerja, serta minimnya feedback yang konstruktif dari atasan.

Dalam konteks ini, PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar merupakan salah satu perusahaan otomotif terkemuka yang memiliki peranan penting di kawasan Indonesia Timur. Perusahaan ini beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif, sehingga keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya menjadi krusial. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat sejumlah tantangan di perusahaan ini, khususnya terkait aspek pengembangan karir dan pola komunikasi antar karyawan maupun antara karyawan dan manajemen. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan pelatihan dan peluang promosi, namun belum semua karyawan merasa bahwa mereka memiliki prospek karir yang jelas. Selain itu, komunikasi internal masih dirasakan kurang efektif, baik dari sisi keterbukaan informasi maupun keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu turunnya semangat kerja, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, dan pada akhirnya menurunkan kinerja individu maupun tim. Menurut Djoko (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik muncul dari kombinasi antara motivasi, kemampuan, dukungan



organisasi, dan lingkungan kerja. Ketika karir berkembang dan komunikasi berjalan lancar, maka karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan, sehingga akan bekerja dengan penuh komitmen dan tanggung jawab. Data awal yang diperoleh dari PT. Wahana Megah Putra Nissan menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5%, sementara komunikasi berkontribusi sebesar 43%. Namun, angka ini masih menyisakan ruang sebesar 17,4% yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Artinya, masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, kontribusi dari pengembangan karir dan komunikasi secara bersama-sama tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Pengaruh positif dari komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan lebih lanjut melalui mekanisme motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ketika seorang karyawan mengetahui bahwa usahanya akan berdampak pada peluang promosi atau peningkatan peran, maka ia cenderung bekerja lebih giat. Begitu pula saat komunikasi yang terbuka tercipta, ia merasa aman dalam mengungkapkan ide dan menerima umpan balik. Lingkungan kerja seperti ini menciptakan iklim kerja yang sehat, supportif, dan kolaboratif. Di sisi lain, kegagalan dalam membangun sistem komunikasi yang baik atau minimnya program pengembangan karir akan menyebabkan munculnya perasaan stagnasi, kebingungan, atau bahkan stres kerja. Karyawan yang merasa tidak berkembang akan cenderung mencari peluang di tempat lain, yang pada akhirnya berdampak pada tingginya tingkat turnover dan biaya rekrutmen yang tinggi bagi perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk dilakukan penelitian yang menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat dalam merancang kebijakan manajemen SDM-nya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan PT. Wahana Megah Putra Nissan dalam merumuskan kebijakan pengembangan karir dan strategi komunikasi yang efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara menyeluruh.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian penting yang menjelaskan pendekatan, teknik, dan prosedur yang digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan cara mengukur dan menganalisis data numerik yang diperoleh dari responden melalui instrumen yang telah disusun secara sistematis.



### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena berusaha untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen, yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ), terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan kausalitas antar variabel dan tingkat signifikansi pengaruhnya.

Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan menghasilkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi tertentu dengan menggunakan data berupa angka dan analisis statistik. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan instrumen kuantitatif berupa kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar, yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kuesioner ini memuat pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator dari masing-masing variabel, yaitu: (1) Pengembangan Karir ( $X_1$ ): perencanaan karir, pelatihan dan, promosi jabatan; (2) Komunikasi ( $X_2$ ): kejelasan informasi, komunikasi antar divisi, komunikasi atasan-bawahan; (3) Kinerja Karyawan (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya dilakukan beberapa langkah berikut: (1) Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60; (2) Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel  $X_1$  (pengembangan karir) dan  $X_2$  (komunikasi)



terhadap variabel Y (kinerja karyawan); (3) Uji t (Parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah; (4) Uji F (Simultan), digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen; (5) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah Singkat PT. Wahana Megah Putra Nissan**

PT. Indomobil Trada Nasional – Nissan merupakan salah satu anak cabang Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang sudah menggunakan sistem e-bussines untuk mendukung proses bisnisnya. Pada tahun 1969 nissan pertama kali masuk secara resmi di Indonesia dengan nama Datsun melalui agen Tunggal PT. indokarya yang didirikan oleh H. abdul wahab affan Bersama saudara- saudaranya. Jenis kendaraan yang produksi pada tahun itu aalah pick up, multi porpuse (jip) dan sedan dengan produksi rata rata 750 unit/bulan yang dipasarkan dijakarta,bandung, semarang, Yogyakarta, Surabaya, bali lampung, Bengkulu Palembang, padang, Balikpapan, ujung padang, medan dan manado.

PT. Wahana Megah putra Nissan cabang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di sektor otomotif. Dalam menjalankan ini operasionalnya, Perusahaan ini mengedepankan sistem manajemen yang fokus pada kualitas layanan pelanggan dan peningkatan performa karyawan melalui strategi sumber daya manusia yang adaptif.

#### **2. Visi Misi**

**Tabel. 1. Visi Misi Organisasi**

	<b>Visi</b>	<b>Misi</b>
<b>Visi dan Misi PT. Wahana Mega Putra Nissan Cabang Makassar</b>	Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompoten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan Indonesia	1. Menjadikan produk Nissan di Indonesia melalui seluruh cabang dengan tingkat kepuasan tertinggi



- 
- 2. Meningkatkan kualitas karyawan, organisasi dan teknologi
- 

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan organisasinya yang di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan di PT.Wahana megah putra Nissan yang dipimpin oleh Kepala cabang tugasnya mengkoordinasikan kegiatan operasional, Hrd tugasnya mengurus hal yang berkaitan dengan karyawan, Accounting tugasnya pencatatan, pelaporan, dan pemantauan tranksaksi keuangan, Fadhead tugasnya pengelolaan keuangan secara trategis, Kepala bengkel tugasnya pengawasan operasional dan sebagai manajemen tim mekanik, CRO (costumer relation officer) tugasnya membangun dan memelihara hubungan baik Perusahaan dengan pelanggan, Foreman tugasnya memimpin dan mengawasi kegiatan dan menjaga keselamatan kerja, Staf kantor tugasnya perencanaan strategi penjualan.

### Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini mencakup profil karyawan PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan jabatan. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang, yang merupakan seluruh populasi karyawan tetap pada perusahaan tersebut.

**Tabel 2. Data jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah responden
1.	Perempuan	5
2.	Laki-laki	25
Total		30

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar yang berjumlah 30 orang, ternyata terdapat 25 responden laki laki dan 5 orang responden Perempuan.



**Tabel 3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah responden	Persentase
20 – 30	7	23,3%
31 – 40	14	46,7%
> 40	9	30,0%
Total	30	100%

Tabel 2 diatas merupakan bahwa usia responden yang paling banyak berada pada usia 31-40 tahun yaitu seanyak 14 orang atau sebesar 46,7% lalu usia > 40 tahun sebanyak 30% dan usia 20-30 sebanyak 23,3% dari jumlah responden.

**Tabel 4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah responden	Persentase
Kepala Cabang	1	3,3%
Accounting	1	3,3%
CRO	1	3,3%
Fadhead	1	3,3%
Foreman	2	6,7%
HRD	1	3,3%
Kepala Bengkel	1	3,3%
Staf Kantor	22	73,5%
Total	30	100%

Tabel 3 Menunjukkan bahwa tingkat jabatan yang paling banyak berada pada staf kantor sebesar 73,5% sebanyak 22 responden, foreman sebesar 6,7% sebanyak 2 responden, kepala bengkel sebesar 3,3% sebanyak 1 responden, hrd sebesar 3,3% sebanyak 1 orang, fadhead sebesar 3,3% sebanyak 1 orang, cro sebesar 3,3% sebanyak 1 orang, accounting sebesar 3,3% sebesar 3,3% dan kepala cabang sebesar 3,3% dan sebanyak 1 orang.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License  
[\(https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel yang dicari pada tabel r pada df = n2. Dalam pengujian ini menggunakan Tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,361 jika r-hitung > pada r-tabel, maka instrument penelitian ini dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Data hasil uji validitas**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,452	0,361	Valid
X1.2	0,374	0,361	Valid
X1.3	0,422	0,361	Valid
X1.4	0,397	0,361	Valid
X1.5	0,501	0,361	Valid
X1.6	0,584	0,361	Valid
X1.7	0,456	0,361	Valid
X1.8	0,760	0,361	Valid
X1.9	0,498	0,361	Valid
X1.10	0,389	0,361	Valid
X1.11	0,654	0,361	Valid
X1.12	0,678	0,361	Valid
X2.1	0,594	0,361	Valid
X2.2	0,664	0,361	Valid
X2.3	0,661	0,361	Valid
X2.4	0,515	0,361	Valid
X2.5	0,492	0,361	Valid
X2.6	0,469	0,361	Valid



X2.7	0,586	0,361	Valid
X2.8	0,372	0,361	Valid
X2.9	0,680	0,361	Valid
X2.10	0,649	0,361	Valid
X2.11	0,437	0,361	Valid
X2.12	0,727	0,361	Valid
Y1	0,787	0,361	Valid
Y2	0,691	0,361	Valid
Y3	0,691	0,361	Valid
Y4	0,670	0,361	Valid
Y5	0,602	0,361	Valid
Y6	0,735	0,361	Valid
Y7	0,402	0,361	Valid
Y8	0,566	0,361	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa terdapat 32 pernyataan yang valid dari 32 jumlah pernyataan. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai dari  $r$ -hitung <  $r$ -tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 30$ .

**Tabel 6. Hasil uji reabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	32

Hasil output di atas menunjukkan Cronbach's alpha sebesar  $0,866 > 0,6$  hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten



**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.884	1.533			14.925	.000
Pengembangan Karir	.069	.051	.156		1.341	.191
Komunikasi	.324	.048	.789		6.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig. untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,191 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,341 < t$  tabel 2,052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, diketahui juga bahwa nilai sig. untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,767 > t$  tabel 2,052 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil uji f**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.101	2	43.551	63.936	.000 <sup>b</sup>
Residual	18.391	27	.681		
Total	105.493	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Karir

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengembangan karir dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $63,936 > f$  tabel 3,354 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Kofisiensi Determinasi**

Model Summary				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.813	.82532

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Karir



Berdasarkan output di atas diketahui R square sebesar 0,826. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Pengembangan karir dan komunikasi secara simultan berpengaruh sebesar 82,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sisanya 17,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya implementasi strategi pengembangan karir yang sistematis, seperti pelatihan berkelanjutan, coaching dan mentoring, atau kurangnya transparansi dalam sistem promosi. Hal ini sejalan dengan penelitian Kaliwarang yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja jika tidak diikuti oleh sistem dukungan organisasi.

Kemungkinan lain yang menyebabkan tidak signifikannya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja adalah karena karyawan belum sepenuhnya memahami potensi jalur karir mereka di perusahaan. Ketidakjelasan mengenai rencana jenjang karir dapat menyebabkan rendahnya antusiasme terhadap program pengembangan yang ditawarkan. Selain itu, persepsi bahwa promosi jabatan lebih dipengaruhi oleh faktor subjektif daripada kompetensi juga bisa menjadi faktor penurunan motivasi dan akhirnya berdampak pada kinerja yang stagnan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa komunikasi yang baik mendorong karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga meningkatkan produktivitas. Penemuan ini didukung oleh Khusnul (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan timbal balik menciptakan budaya kerja yang sehat dan harmonis. Komunikasi yang efektif tidak hanya memperlancar proses koordinasi dan pelaksanaan tugas, tetapi juga berperan penting dalam membangun rasa saling percaya antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan. Ketika komunikasi berlangsung dengan lancar, maka miskomunikasi, konflik, dan kesalahan dalam pengambilan keputusan dapat diminimalisir. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan ketidakjelasan instruksi kerja, kurangnya dukungan emosional, serta rasa tidak dihargai oleh organisasi.

### **Pengaruh Simultan Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, pengembangan karir dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 82,6%, artinya kedua variabel tersebut



merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja. Sinergi antara kesempatan pengembangan dan arus informasi yang lancar memperkuat loyalitas dan tanggung jawab individu dalam tim.

Dalam dunia kerja modern, integrasi antara komunikasi dan strategi pengembangan karir menjadi hal yang penting. Misalnya, proses feedback berkala antara atasan dan bawahan merupakan bentuk komunikasi dua arah yang juga sekaligus dapat menjadi alat evaluasi karir. Ketika manajemen memberikan feedback yang membangun, maka karyawan dapat memahami area yang perlu diperbaiki sekaligus memetakan langkah karir ke depan. Lebih lanjut, kolaborasi lintas divisi juga sangat bergantung pada pola komunikasi yang terbuka. Di perusahaan seperti PT. Wahana Megah Putra Nissan, kerja sama antara bagian teknisi, administrasi, hingga manajerial sangat memerlukan alur informasi yang efisien. Bila dikombinasikan dengan kebijakan pengembangan karir yang adil dan transparan, maka dapat tercipta sistem organisasi yang adaptif, produktif, dan sehat secara psikologis.

Hasil penelitian ini sangat relevan bila dikaitkan dengan konteks industri otomotif yang bersifat dinamis, kompetitif, dan menuntut efisiensi tinggi dalam operasional. Di dalam lingkungan seperti ini, karyawan dituntut untuk cepat beradaptasi terhadap teknologi baru, tuntutan pelanggan yang berubah-ubah, serta kebijakan perusahaan yang sering diperbarui. Oleh karena itu, pengembangan karir yang efektif seharusnya bersifat responsif dan berbasis kompetensi, bukan hanya berdasarkan senioritas atau pertimbangan administratif semata. Komunikasi yang terbuka dan dua arah akan sangat membantu dalam menjembatani aspirasi karyawan dan ekspektasi perusahaan. Di tengah tantangan digitalisasi dan sistem kerja hybrid, penting bagi perusahaan untuk membangun kanal komunikasi yang fleksibel dan inklusif. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dan berkontribusi optimal ketika mereka mendapatkan informasi yang jelas, kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja.

Selain itu, pendekatan berbasis tim sangat dominan dalam industri otomotif, terutama dalam proses layanan pelanggan dan produksi. Oleh karena itu, komunikasi yang terstruktur akan meningkatkan koordinasi lintas fungsi, menghindari duplikasi pekerjaan, dan mengurangi kesalahan. Integrasi antara komunikasi yang efektif dan program pengembangan karir akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

Dalam kerangka manajemen SDM kontemporer, temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan strategis terhadap pengembangan SDM. Karyawan tidak lagi dianggap sebagai sumber daya yang hanya menjalankan instruksi, tetapi sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.



Hal ini menuntut organisasi untuk memperlakukan SDM dengan pendekatan yang lebih holistik, yaitu dengan memperhatikan aspek perkembangan pribadi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Ketika perusahaan gagal menyediakan jalur karir yang menantang dan komunikasi yang memadai, karyawan cenderung merasa stagnan, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan meningkatkan potensi turnover. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus melakukan evaluasi berkala terhadap sistem SDM yang ada. Strategi seperti pelatihan berkala, career mapping, dan pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan adalah langkah penting untuk meningkatkan engagement dan loyalitas.

Penelitian ini juga menekankan bahwa meskipun komunikasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengembangan karir dalam konteks ini, keduanya tidak dapat dipisahkan. Komunikasi menjadi sarana utama dalam menyampaikan visi perusahaan, tujuan karir, serta umpan balik terhadap kinerja karyawan. Tanpa komunikasi yang baik, bahkan program pengembangan karir yang paling canggih pun akan mengalami kegagalan dalam implementasinya.

Dengan mempertimbangkan berbagai teori manajemen SDM dan praktik terbaik di industri, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut: (1) Hipotesis pertama pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Megah Putra Nissan; (2) Hipotesis kedua komunikasi Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Megah Putra Nissan; (3) Hipotesis ketiga pengembangan karir dan komunikasi Terdapat hubungan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Megah Putra Nissan.

Terdapat beberapa saran yang didapatkan dari penelitian ini, diantaranya: (1) Bagi Instansi, Pimpinan PT. Wahana Megah Putra Nissan Cabang Makassar, disarankan untuk atasan lebih meningkatkan efektivitas program pengembangan karir, misalnya dengan memberikan pelatihan yang lebih terarah dan perencanaan karir yang sesuai dengan potensi individu. Selain itu, penting untuk menjaga komunikasi internal yang terbuka dan responsif agar tercipta hubungan kerja yang lebih solid; (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain sehingga



penelitian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah dengan cakupan yang lebih luas.

## REFERENSI

- Amang, A., Mulyadi, S., & Nabella, S. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Azka Pustaka.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* Pearson Education.
- Rina, Y. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 221–230.
- Soehardi, D. (2021). *MSDM Mencapai kinerja optimal* (edisi pertama). media sains indonesia.
- Nurlela, L. (2023). *Pengantar komunikasi (Dasar Dasar Komunikasi Yang Efektif)* (edisi pertama).
- Djoko, s. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizania Learning Center.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Bandung.
- Khusnul, A. (2023). *pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kebudayaan dan pariwisata bandung*. universitas pasunan bandung.

