

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND EMPLOYEE ACHIEVEMENT ON EMPLOYEE CAREER ADVANCEMENT

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PRESTASI PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN KARIR PEGAWAI PADA PNM MEKAAR CABANG PEKANBARU

¹**Farhan Oktayudra**

¹farhanokta12@gmail.com

²**Yuni Pratikno**

²yuni.pratikno@gmail.com

³**Ahmad Firdaus**

³firdaus.ahmd3@gmail.com

^{1,2,3}Prodi Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Abstract

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effects of communication, employee achievement on employee career advancement with the population being employees of PNM Mekaar Pekanbaru Branch totaling 193 employees, the sampling technique used the slovin formula, with a sample of 130 employees. Data analysis techniques using descriptive and inferential statistical analysis. The results showed that partially (t test) communication variables (X1) and employee achievement variables (X2) had an effect on employee career advancement (Y). While the simultas test (F test) shows that the communication variable (X1) and the employee achievement variable (X2) simultaneously have a significant effect on improving employee careers (Y). The R Square value of 0.630 means that communication and employee achievement have an influence of 63% on improving employee careers while the remaining 37% is influenced by other factors that are not included in this research model.

Keywords: Communication, Achievement and Career Improvement

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara komunikasi, prestasi pegawai terhadap peningkatan karier pegawai dengan populasinya adalah karyawan PNM Mekaar Cabang Pekanbaru yang berjumlah 193 karyawan, teknik penarikan sampel menggunakan rumus slovin, dengan sampel 130 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel komunikasi (X1) dan variabel prestasi pegawai (X2) berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y). Sedangkan uji simultas (uji F) menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan variabel prestasi pegawai (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.630 artinya bahwa Komunikasi dan prestasi pegawai memiliki pengaruh sebesar 63% terhadap peningkatan karir pegawai sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Prestasi dan Peningkatan Karir

PENDAHULUAN

Perusahaan senantiasa mencari sumber daya baru guna meningkatkan kapabilitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang sudah bergabung membutuhkan dukungan dari perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang. Perusahaan dapat memberikan berbagai fasilitas, seperti gaji dan tunjangan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berekspresi dan meningkatkan keterampilan mereka. Melalui pendekatan ini, karyawan dapat merencanakan pengembangan karir mereka untuk masa depan.

Peningkatan karir pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks PT

Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Pekanbaru, peningkatan karir pegawai menjadi perhatian utama dalam upaya mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. PNM Mekaar, sebagai lembaga keuangan mikro yang berperan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, memahami bahwa peningkatan karir pegawai dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam prakteknya, tantangan yang dihadapi dalam upaya peningkatan karir pegawai di PNM Mekaar Cabang Pekanbaru masih belum terungkap secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan karir pegawai di PNM Mekaar Cabang Pekanbaru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di PNM Mekaar serta memberikan arahan bagi pengembangan karir pegawai di lembaga serupa.

Menurut Agus M. Hardjana (2016:15) Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dimana dengan berkomunikasi akan terciptanya suatu hubungan diantara manusia satu dengan lainnya. Tidak ada yang tidak terlibat dalam komunikasi karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam hidupnya. Perkembangan ilmu dan teknologi dalam era globalisasi saat ini telah banyak mempengaruhi manusia untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan perkembangan yang terjadi. Begitupun dalam suatu organisasi ataupun perusahaan juga harus melakukan komunikasi yang efektif, agar perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Dalam konteks organisasi, komunikasi dan prestasi pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kemajuan karir para pegawai. Namun, seringkali terdapat tantangan dan permasalahan yang memengaruhi hubungan antara kedua faktor tersebut. Salah satunya adalah kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan pegawai, yang dapat menghambat pemahaman yang jelas tentang harapan, kebutuhan, dan ekspektasi yang dimiliki oleh kedua belah pihak. Akibatnya, penilaian prestasi pegawai mungkin menjadi tidak akurat atau tidak adil, karena kurangnya saluran komunikasi yang terbuka dan transparan. Di sisi lain, permasalahan prestasi pegawai juga dapat muncul akibat kurangnya dukungan atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat menghambat kemampuan pegawai dalam mencapai target atau standar yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi peluang mereka untuk naik jabatan atau memperluas karir mereka di organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih dalam bagaimana faktor-faktor komunikasi dan prestasi pegawai saling terkait dan berdampak pada peningkatan karir pegawai. Dengan mengidentifikasi dan memahami permasalahan yang muncul dalam hubungan ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, meningkatkan kinerja pegawai, dan memfasilitasi kemajuan karir yang lebih baik bagi seluruh anggota tim.

Selain itu, aspek prestasi pegawai juga menjadi perhatian utama, karena penilaian terhadap kinerja individu menjadi landasan dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan pangkat, dan kesempatan lain untuk meningkatkan karir di PNM Mekaar Cabang Pekanbaru. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara komunikasi, prestasi pegawai, dan peningkatan karir di konteks organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika ini menjadi penting dalam mengidentifikasi masalah dan kesempatan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di PNM Mekaar Cabang Pekanbaru. Dengan demikian, penelitian yang mendalam tentang hubungan antara komunikasi, prestasi, dan peningkatan karir pegawai di cabang tersebut dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk pengembangan karir pegawai mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, Malayu S.P., (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Noe (2020:5), “Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakankebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja Prajurit”. Menurut Sutrisno (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, juga penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Daft dan Marcic (2017:7) menyatakan bahwa “Manajemen adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut T. Hani Handoko (2017:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian lingkungan kerja, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi

Menurut Haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian.

Komunikasi menurut (Morissan, 2020:2) tidak hanya sekedar instrument atau alat untuk berinteraksi namun komunikasi adalah medium yang menyebabkan terciptanya organisasi, dan karena komunikasi bersifat dinamis, maka organisasi yang terlihat saat ini hanyalah gambaran singkat dari proses pembentukan yang berevolusi sepanjang waktu. Menurut (Muhammad, 2015) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal atau non verbal antara pengirim kepada penerima pesan untuk mengubah perilaku.

Ishaq (2017: 119) menyatakan, “Komunikasi merupakan suatu proses perumusan, penyampaian dan pemaknaan pesan yang dilakukan oleh seorang komunikator/*sender* kepada

komunikan/receiver melalui media atau sarana tertentu. Dengan proses tersebut, komunikator dan komunikan memiliki kesamaan makna atas sutau hal (pesan) yang dikirim dan diterimanya”.

Menurut Agus M.Hardjana (2016 :15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Deddy Mulyana (2015:11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui prilaku verval dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Andrew E. Sikula (2017:145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dapat disintesikan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan dimana individu saling bertukar pendapat antar dua atau kelompok individu secara langsung atau tidak langsung dan secara lisan atau tulisan yang bertujuan untuk merubah perilaku dan pendapat. Dan komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan interaksi yang berlangsung dalam suatu organisasi seperti karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan nya yang dimana saling bertukar informasi untuk mencapai tujuan bersama.

Prestasi Karyawan

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. (Badriyah, 2018:136) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

(Henry Simamora, 2018:128) menyatakan bahwa: “Prestasi Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

METODE

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 925 responden dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 130 orang karyawan PNM Mekar Cabang Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial dengan bantuan software SPSS versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--------------------------------	------------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.993	3.064		1.956	.053
Komunikasi (X1)	.481	.071	.474	6.795	.000
prestasi pegawai (X2)	.430	.074	.404	5.786	.000

a. Dependent Variable: peningkatan karir pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: **Y = 5.993 + 0.481 X₁ + 0.430 X₂**.

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 5.993 menyatakan bahwa jika Variabel Komunikasi (X1), Variabel prestasi pegawai (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel peningkatan karir pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5.993.
- Nilai koefisien regresi Variabel Komunikasi (X1) terhadap variabel peningkatan karir pegawai (Y) adalah sebesar 0.481. Hal ini berarti jika Variabel Komunikasi (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel peningkatan karir pegawai (Y) sebesar 0.481, dengan asumsi Variabel Komunikasi (X1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel prestasi pegawai (X2) terhadap variabel peningkatan karir pegawai (Y) adalah sebesar 0.430. Hal ini berarti jika Variabel prestasi pegawai (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel peningkatan karir pegawai (Y) sebesar 0.430, dengan asumsi Variabel prestasi pegawai (X2) dianggap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

- Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap peningkatan karir pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 24, maka nilai thitung untuk variabel X1 (Komunikasi) sebesar 6.795 sedangkan nilai ttabel untuk n = 130 sebesar 1.978. Jadi 6.795 > 1.978 dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y).

- Pengaruh prestasi pegawai (X2) terhadap peningkatan karir pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 24, maka nilai thitung untuk variabel X2 (prestasi pegawai) sebesar 5.786, sedangkan nilai ttabel untuk n = 130 sebesar 1.978. Jadi 5.786 > 1.978, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel prestasi pegawai (X2) berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4051.842	2	2025.921	108.027	.000 ^b
1 Residual	2381.734	127	18.754		
Total	6433.577	129			

a. Dependent Variable: peningkatan karir pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), prestasi pegawai (X2), Komunikasi (X1)

Dari hasil uji ANOVA atau fhitung didapat nilai fhitung sebesar 108.027 dimana lebih besar dari nilai ftabel untuk n = 130 sebesar 2.67 atau 108.027 > 2.67 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan Komunikasi (X1) dan prestasi pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.624	4.33057

- a. Predictors: (Constant), prestasi pegawai (X2), Komunikasi (X1)
b. Dependent Variable: peningkatan karir pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.630 artinya bahwa Komunikasi dan prestasi pegawai memiliki pengaruh sebesar 63% terhadap peningkatan karir pegawai sedangkan sisanya sebesar 37% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Nilai thitung untuk variabel X1 (Komunikasi) sebesar 6.795 sedangkan nilai ttabel untuk n = 130 sebesar 1.978. Jadi $6.795 > 1.978$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y).
2. Nilai thitung untuk variabel X2 (prestasi pegawai) sebesar 5.786, sedangkan nilai ttabel untuk n = 130 sebesar 1.978. Jadi $5.786 > 1.978$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel prestasi pegawai (X2) berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y).
3. Nilai Fhitung sebesar 108.027 dimana lebih besar dari nilai ftabel untuk n = 130 sebesar 2.67 atau $108.027 > 2.67$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Komunikasi (X1) dan prestasi pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai (Y). nilai R Square sebesar 0.630 artinya bahwa Komunikasi dan prestasi pegawai memiliki pengaruh sebesar 63% terhadap peningkatan karir pegawai sedangkan sisanya sebesar 37% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E.Sikula. 2019. Training dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>
- Daft, R., & Marcic, D. 2017. Understanding Management. Australia: Cengage Learning.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edy, Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua. Jakarta Kencana Prenada Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia.

- Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ishaq, H. 2017. Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi. Bandung: ALFABETA.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok: PT Raja Grafindo.
- Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.
- Manane, D. R., & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>
- Morissan, M. 2020. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group. Muhammad. 2015. Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2015. Ilmu Komunikasi suatu pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. 2020. Employee Training & Development (Eight Edit). McGraw-Hill Education.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Ediisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Livia Yuniarsih, Muhamad Alwi. 2023. Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaring B pada PT. Arteria Dayamulia Kota Cirebon. *Jurnal Dinamika Pembangunan*, Vol. 3, No. 1.