

## ANALISIS PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

Nadra Nadhilah<sup>1</sup>, Eli Delvi Yanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [nadranadhilah@gmail.com](mailto:nadranadhilah@gmail.com)

---

### Article History

Received: 29-07-2024

Revision: 25-08-2024

Accepted: 06-09-2024

Published: 10-09-2024

**Abstract.** This study aims to find the influence of job training, communication, and career development on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama Medan Branch. This type of research is causal research with a quantitative approach. The number of samples in this study is 73 employees. The data collection technique used is a questionnaire technique. This study uses quantitative data processed with SPSS 25.0 with a multiple linear regression model. The results of the study show that partial and simultaneous job training, communication, and career development have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama Medan Branch. The results of the t-test showed that the job training had a regression value of 0.223, a tcal value = 2.559 and a significant = 0.000. Communication has a regression value of 0.414, has a tcal value = 4.747 and significant = 0.000. Career development has a regression value of 0.255 and a calculation value of 3,682. The results of the determination coefficient test of 91.6% of employee performance can be explained and obtained from the variables of job training, communication, and career development while the remaining 8.4% is influenced by other factors.

**Keywords:** Job Training, Communication, Career Development, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 25.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, komunikasi, dan pengembangan karir secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan. Hasil uji t menunjukkan pelatihan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,223, nilai thitung = 2.559 dan signifikan = 0,000. Komunikasi memiliki nilai regresi sebesar 0,414 memiliki nilai thitung = 4.747 dan signifikan = 0,000. Pengembangan karir memiliki nilai regresi yaitu sebesar 0,255 dan hasil nilai thitung sebesar 3.682. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 91,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari variabel pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya 8,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Komunikasi, Pengembangan Karir, Kinerja

---

**How to Cite:** Nadhilah, N & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1778-1791. <http://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i5.1808>

---

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal penting yang diharapkan dan dituntut dari pimpinan pada seluruh bawahannya. Silaswara et al., (2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Seorang pimpinan sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Pelatihan kerja juga merupakan suatu program yang dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Pelatihan kerja dilakukan pihak perusahaan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan di saat pelaksanaan kerja (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pelatihan kerja juga bagian dari pembentukan karakter karyawan dalam bekerja serta pelatihan kerja bagian dari program-program kerja yang diciptakan pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik dalam menghadapi pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang berat maupun yang ringan (Mustika & Amali, 2020). Dan pelatihan kerja diciptakan tentu memiliki tujuan untuk meningkatkan sistem kerja perusahaan melalui karyawan yang terampil dan terlatih dengan berbagai tantangan yang ada. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apriliana & Nawangsari (2021) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu pemberian pengetahuan baik dalam proses pendidikan jangka pendek yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kinerja seorang pegawai juga dapat dilihat dari sampai sejauh mana berkomunikasi kepada sesama karyawan (Siagian & Ningrum, 2023). komunikasi kerja merupakan sebagai suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kinerja karyawan juga akan berpengaruh. Selain itu, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Yanti, 2022). Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Pengembangan karir karyawan

dalam organisasi/perusahaan adalah memegang peranan penting bagi kemajuan karir karyawan dalam organisasi. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir (Yanti, 2022).

Menurut Busro (2018) pengembangan karir dapat juga disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan rencana karirnya. Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir, dan perencanaan kerja. Pengembangan karir merupakan proses atau kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama dia bekerja. Namun yang terjadi di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan jabatan yang diberikan oleh perusahaan karena bukan ahlinya. Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya *outlet* biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan bahan pokok sehari hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan. Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbitlah keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT Indomarco Prismatama. Namun demikian, dari informasi yang diperoleh dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis dapat disampaikan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum dapat mencapai target kerja yang diberikan oleh atasan sehingga kondisi ini membuat kinerja rata-rata pegawai masih belum optimal. Disisi lain, tidak semua pegawai dapat menjaga dan mempertahankan hasil kerjanya dengan konsisten dan berkesinambungan sehingga dapat disampaikan bahwa sering terjadi perubahan hasil kerja pegawai dan kecenderungan ketidaktabilan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan.

Fenomena ini terjadi pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, dimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut perlu untuk ditingkatkan. Hasil survey harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian ini bertujuan

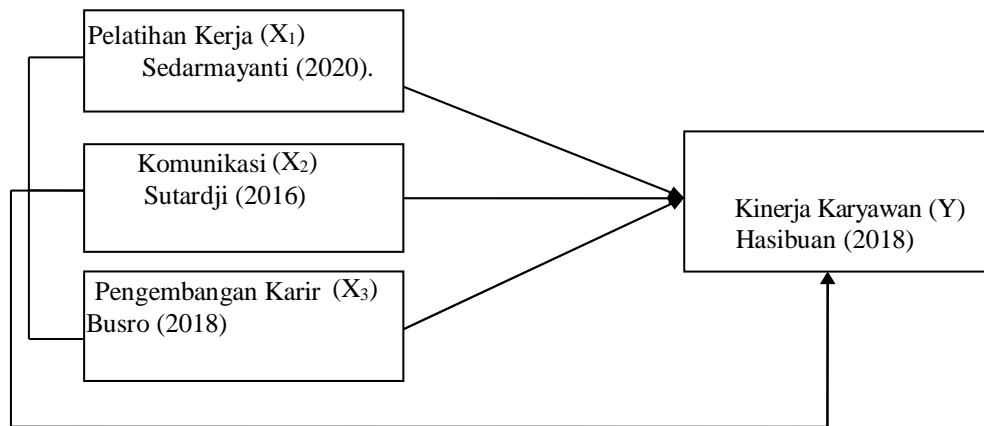
untuk menganalisis pelatihan kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif, yang merupakan penelitian bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menarik dan meramalkan hasilnya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh yaitu metode penarikan sampel dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Dalam hal ini menggunakan seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Siagian & Ningrum, 2023). Indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan (Setia, 2018). Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja meliputi kebutuhan pelatihan, sasaran pelatihan, modul pelatihan, peserta pelatihan, pelatih, pelaksanaan, evaluasi pelatihan (Setia, 2018). Komunikasi terjadi jika suatu sumber membangkitkan respons pada penerima melalui penyampaian suatu pesan dalam bentuk tanda atau simbol, baik bentuk verbal atau bentuk nonverbal, tanpa harus memastikan terlebih dulu bahwa kedua pihak yang berkomunikasi punya suatu sistem simbol yang sama (Priansa, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi meliputi pemahaman, kesenangan, sikap, hubungan yang baik, tindakan (Priansa, 2014). Meningkatkan

manajemen dan mempromosikan pengembangan karir akan memperkuat efektivitas dan kreativitas tenaga kerja, berkontribusi pada pengejaran tujuan perusahaan (Burso, 2018). Indikator yang digunakan untuk mengukur perkembangan karir meliputi kejelasan karir, pengembangan diri, perbaikan mutu kinerja (Busro, 2018). Pengujian yang dilakukan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi  $R^2$  (Statista, 2022).



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan teori yang ada, beberapa hipotesis adalah sebagai berikut:

- H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- H4: Pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

## HASIL

### Analisis Statistik Deskriptif

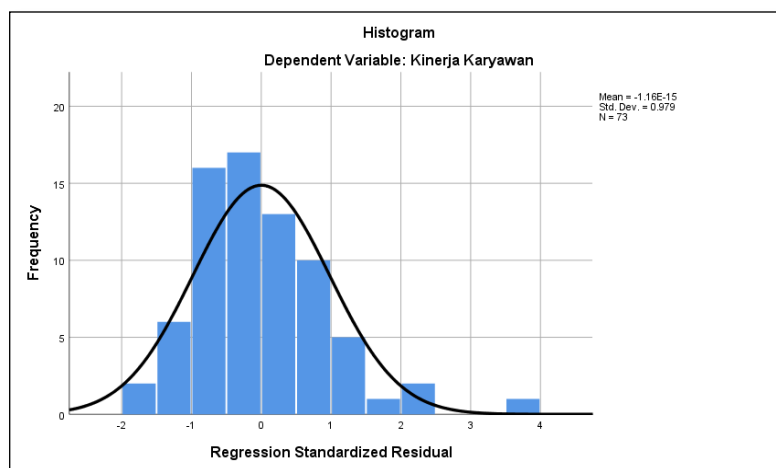
**Tabel 1.** Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	73	12.00	40.00	32.8630	5.29758
Komunikasi	73	13.00	40.00	33.7123	5.04557
Pengembangan Karir	73	16.00	50.00	41.4795	6.51091
Kinerja Karyawan	73	13.00	40.00	34.0000	4.97494
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah data setiap variabel adalah 73 responden. Nilai Minimum variabel pelatihan kerja (X1) sebesar, 12.00, nilai Maximum sebesar 40.00, nilai Mean sebesar 32.8630 dan nilai Std. Deviation sebesar 5.29758. Nilai Minimum variabel komunikasi (X2) sebesar 13.00, nilai Maximum sebesar 40.00, nilai Mean sebesar 33.7123 dan nilai Std. Deviation sebesar 5.04557. Nilai Minimum variabel pengembangan karir (X3) sebesar 16.00, nilai Maximum sebesar 50.00, nilai Mean sebesar 41.4795 dan nilai Std. Deviation sebesar 6.51091. Nilai Minimum variabel Kinerja (Y) sebesar 13.00, nilai Maximum sebesar 40.00, nilai Mean sebesar 34.0000 dan nilai Std. Deviation sebesar 4.97494.

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar 3.** Hasil uji normalitas PP Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan PP Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data untuk variabel pelatihan kerja (X1), komunikasi (X2), dan pengembangan karir (X3) tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

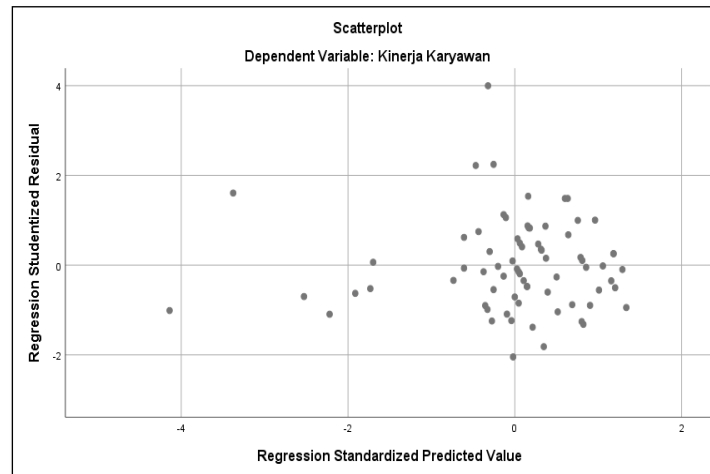
**Tabel 3.** Uji multikolinieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.141	7.101
	Komunikasi	.155	6.433
	Pengembangan Karir	.148	6.739

a. Dependen Variabel: Kinerja

Berdasarkan nilai tolerance untuk variabel pelatihan kerja (X1) adalah 0,141, variabel komunikasi (X2) adalah 0,155, dan variabel pengembangan karir (X3) adalah 0,148. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja (X1) adalah 7,101, variabel komunikasi (X2) adalah 6,433, dan variabel pengembangan karir (X3) adalah 6,739. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen bebas dari masalah multikolinieritas, karena nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.** Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.** Uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	1.181		1.825	.072
	Pelatihan Kerja	.223	.087	.238	2.559	.013
	Komunikasi	.414	.087	.420	4.747	.000
	Pengembangan Karir	.255	.069	.333	3.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil analisis data menggunakan SPSS pada model pengujian regresi linear berganda, seperti yang ditampilkan pada tabel bahwa konstanta kinerja karyawan (Y) adalah 2.156. Nilai regresi untuk pelatihan kerja (X1) adalah 0,223, Nilai regresi untuk komunikasi (X2) adalah 0,414 sedangkan nilai regresi untuk pengembangan karir (X3) adalah 0,255. Dengan demikian, Model regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2.156 + 0,223X1 + 0,414X2 + 0,255X3 + e$$

**Hasil Uji Parsial (Uji t)****Tabel 4.** Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.156	1.181		1.825	.072
Pelatihan Kerja	.223	.087	.238	2.559	.013
Komunikasi	.414	.087	.420	4.747	.000
Pengembangan Karir	.255	.069	.333	3.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan kerja (X1) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $2,559 > 1,697$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi (X2) juga lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $4,747 > 1,697$ , dengan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir (X3) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $3,682 > 1,697$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

**Hasil Uji Simultan (Uji F)****Tabel 5.** Uji parsial (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1632.612	3	544.204	251.360	.000 <sup>b</sup>
Residual	149.388	69	2.165		
Total	1782.000	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi, Pelatihan Kerja

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yaitu  $251,3 > 3,03$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu  $0,001 < 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel pelatihan kerja (X1), komunikasi (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) pada PT. Indomarco PrismaTama.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 6.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.957 <sup>a</sup>	.0916	0.913	1.47141

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,916 atau 91,6%. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1), komunikasi (X2), dan pengembangan karir (X3) berkontribusi sebesar 91,6% terhadap variabel Kinerja (Y). Sisanya sebesar 8,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DISKUSI****Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji t, yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,223 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.559 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05), dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan diterima. Pelatihan Kerja akan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia harus diberikan pelatihan secara proporsional, terutama dalam menghadapi tantangan dalam persaingan global serta menunjang produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila pelatihan kerja ditingkatkan maka kemampuan kerja karyawan dapat meningkat sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin membaik.

**Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji t, yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,414 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4.747 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05), dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 yang

diajukan teruji dan diterima. Komunikasi akan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pengaruh ini mungkin disebabkan oleh peningkatan pemahaman tugas, pengurangan kesalahan, dan peningkatan kepuasan kerja melalui komunikasi yang efektif.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji t, yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,255 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,682 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05), dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 yang diajukan teruji dan diterima. Pengembangan karir akan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini berarti bahwa ketika perusahaan memberikan program pengembangan karir yang baik, seperti pelatihan, bimbingan, dan kesempatan promosi, kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh positif dalam pengembangan karir untuk memotivasi karyawan, meningkatkan keterampilan, dan memperbaiki produktivitas kerja.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan kerja (X1), komunikasi (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji F, di mana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 251,360 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,03 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Ini menunjukkan bahwa hipotesis H4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel pelatihan kerja, komunikasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,916 mengindikasikan bahwa 91,6% dari variabel kinerja karyawan dapat diartikan oleh variabel pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki

kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, terdapat sisa 8,4 % dari variabel kinerja karyawan yang tidak dapat diartikan oleh pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir. Ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini. Variabel ini mungkin melibatkan aspek-aspek seperti disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja atau faktor-faktor individu lain yang belum diteliti. Secara keseluruhan, pelatihan yang baik membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan, komunikasi yang efektif memastikan alur informasi yang jelas dan transparan, sementara pengembangan karir meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kombinasi dari ketiga faktor ini menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempunyai dampak positif dan signifikan dari variabel pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir secara bersama-sama. Secara individual, ketiga faktor ini juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,916. Artinya, 91,6% dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan kerja, komunikasi, dan pengembangan karir, Sedangkan sisanya 8,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

## **REKOMENDASI**

Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana pelatihan kerja, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa faktor ini berperan signifikan dalam menentukan seberapa efektif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan kebutuhan spesifik karyawan tidak hanya membantu dalam meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga membangun kepercayaan diri serta kemampuan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi dan memperbarui program pelatihan agar selaras dengan perkembangan industri, kebutuhan organisasi, serta aspirasi karir karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif dan transparan di tempat kerja sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Ketika manajemen dan karyawan memiliki saluran komunikasi terbuka, hal ini memungkinkan

penyampaian umpan balik yang konstruktif, klarifikasi tugas yang lebih jelas, serta pengurangan miskomunikasi yang dapat menghambat proses kerja. Dengan meningkatkan kualitas komunikasi di semua level organisasi, karyawan akan merasa lebih terlibat, dihargai, dan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan perusahaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan berbagai program pengembangan karir, seperti mentoring, rotasi kerja, atau pelatihan lanjutan, yang dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Kombinasi yang seimbang antara pelatihan yang relevan, komunikasi yang terbuka, dan jalur karir yang jelas akan membentuk karyawan yang lebih adaptif, termotivasi, dan produktif, yang pada akhirnya membawa dampak positif bagi performa organisasi.

## REFERENSI

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- Mustika, M., & Amali, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan CV. Citra Proteksindo Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 312. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.173>
- Priansa, D. J. (2014). Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, p. 376 Halaman).
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Setia, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sadili (ed.); Samsuddin).
- Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah. *Academia.Edu*, 29. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_dan\\_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dan_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover)
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://www.freepik.com/>
- Statista. (2022). *Statista.com Retrieved from statista.com/statistics: https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.

- Yanti, E. D. (2022a). (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, 6(1), 2022. <https://doi.org/10.14710/jcrs.x.x.xxx-xxx>
- Yanti, E. D. (2022b). *Implementation of the Principles of Good Corporate Governance in an Effort to Improve the Performance of PT PLN ( Persero )*. 6(2), 204–209.