

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
KANWIL V MANADO**

*INFLUENCE OF COMMUNICATION, CAREER DEVELOPMENT AND WORKING ABILITY ON  
EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO*

Oleh:

**Feibe M.M Munde<sup>1</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[feibemaria@gmail.com](mailto:feibemaria@gmail.com)

<sup>2</sup>[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komunikasi, Pengembangan karir dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Penelitian ini menggunakan 45 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. (2) Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. (3) Kemampuan Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. (4) Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan agar terus mengevaluasi dan memperhatikan komunikasi, pengembangan karir dan kemampuan kerja untuk dapat meningkat terus prestasi kerja.

**Kata Kunci:** komunikasi, pengembangan karir, kemampuani kerja, prestasi kerja.

**Abstract:** Human Resources has a very important role for the effectiveness of running a company. Human resources are the focus and focus for companies to be able to survive in the current era of globalization. This study aims to determine communication, career development and working ability on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. the research used is an associative quantitative method. This study used 45 respondents with a sampling technique using saturated samples. Research results obtained (1) Communication significantly influence employee performance. (2) Career Development significantly influences the Job Performance of employees. (3) Working Ability has a negative and not significant effect on employee performance. (4) Communication, Career Development and Working Ability simultaneously have a significant effect on the Work Performance of employees at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Based on the results of the study it is hoped that it will continue to evaluate and pay attention to communication, career development and working ability to be able to continuously improve work performance.

**Keywords:** communication, career development, work ability.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Tuntutan akan karyawan yang berprestasi menjadikan sebuah tantangan yang besar bagi perusahaan dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satu solusi dalam memecahkan tantangan perusahaan tersebut, ialah melalui komunikasi dalam perusahaan itu sendiri. Komunikasi merupakan aktivitas dasar yang dilakukan oleh manusia dan dapat mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi yang salah dapat membuat perusahaan tidak mampu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Meningkatkan kemampuan komunikasi merupakan satu langkah yang penting yang dapat diambil dalam karir yang sedang ditekuni. Gagasan yang hebat dapat disalurkan dan berguna bagi perusahaan maupun karir lewat komunikasi yang jelas. Tidak adanya komunikasi yang tepat seringkali menimbulkan kesalahpahaman dan jika dibiarkan dapat melemahkan perusahaan

Pengembangan karir juga tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pengembangan karir merupakan fundamental bagi karyawan karena pengembangan karir yang dilaksanakan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya dan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi. Selain itu, karyawan diharapkan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga adanya pengembangan karir diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh:

1. Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Komunikasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Kemampuan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komunikasi

Mangkunegara (2013:145) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Ivancevich (2007:116) mendefinisikan komunikasi sebagai transisi komunikasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya.

### Pengembangan Karir

Hamalia, (2016:153) menjelaskan pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Samsudin (2006:141) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

### Kemampuan Kerja

Robbins (2007:57) menyatakan kemampuan berarti kepastian seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah

penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Hasibuan (2003:94) kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu

### **Prestasi Kerja**

Soeprihanto (2001:89) menjelaskan prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sastrohadiwiryono (2002:235) mendefinisikan bahwa Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Utomo, Ardi dan Dewi (2016) mengenai komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Secara parsial komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Nunaki, Cholifah dan Sutopo (2017) mengenai disiplin kerja, komunikasi dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Axa Financial Indonesia Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja, komunikasi dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja, komunikasi dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sari (2019) mengenai pengembangan karir, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perkebunan kelapa sawit sinar mas kabupaten merangin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, komunikasi dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja.

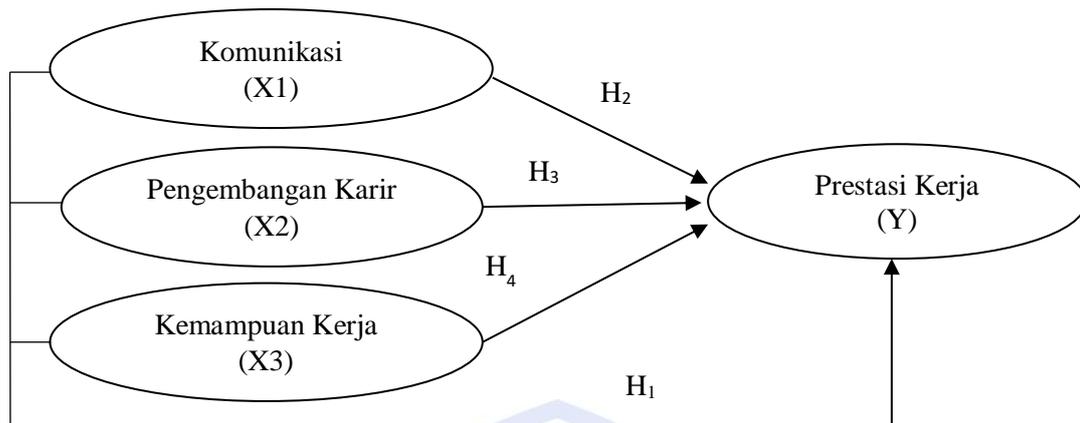
Salama, Hasmina dan Natsir (2017) mengenai pelatihan, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten soppeng. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja. Secara parsial pelatihan, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Resisti, Utami dan Eprillison (2016) mengenai kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja. Secara parsial kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan pada Prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H3: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H4: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : *Kajian Teori dan Kajian Empirik, 2019*

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian bermaksud untuk menjangkau informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. (Nawawi 1993:176). Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono 2013:207). Hubungan yang dimaksud adalah pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Tempat penelitiannya di PT. Pegadaian Kanwil V Manado Yang bertempat di JL. Dr. Soetomo, Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2019-Agustus 2019.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Sugiyono (2016:119) mendefinisikan populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado yang berjumlah 45 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Perpustakaan

Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel atau jurnal lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 2. Penelitian Lapangan

Penulis juga melakukan observasi langsung dilapangan, membagikan kuesioner penelitian, dan melakukan wawancara untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

### Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science (SPSS)* versi 23.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruhnya variabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi dapat digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), dimana dua atau lebih variabel independent sebagai faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = *Intercept* (Konstanta)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

X<sub>1</sub> = Komunikasi

b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

b<sub>3</sub> = koefisien regresi untuk X<sub>3</sub>

X<sub>3</sub> = Kemampuan kerja

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode *Summary* dan tertulis *R square*. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37).

### Uji t

Uji Statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α= 5%). (Ghozali, 2013:98).

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,5 (α=5%). (Ghozali,2013: 98).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Komunikasi X1	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,000	VALID
	X1.3	0,000	VALID
	X1.4	0,000	VALID
Pengembangan Karir X2	X2.1	0,000	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,000	VALID
	X2.4	0,000	VALID
Kemampuan Kerja X3	X3.1	0,000	VALID
	X3.2	0,000	VALID
	X3.3	0,000	VALID
	X3.4	0,000	VALID

Prestasi Kerja Y	Y1	0,000	VALID
	Y2	0,000	VALID
	Y3	0,000	VALID
	Y4	0,000	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa setiap pernyataan di kanyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.797	RELIABEL
X2	0.794	RELIABEL
X3	0.814	RELIABEL
Y	0.825	RELIABEL

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien  $\alpha$  yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel  $> 0.60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

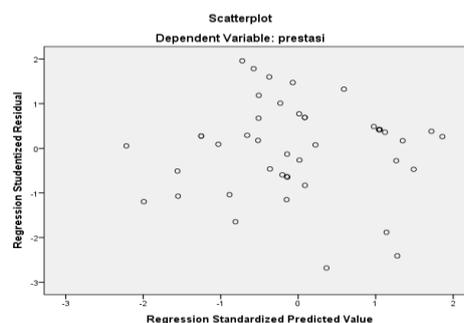
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,640	3,305		,194	,847		
	Komunikasi	,365	,154	,306	2,378	,022	,875	1,143
	Pengembangan Karir	,600	,142	,520	4,229	,000	,955	1,047
	Kemampuan Kerja	-,004	,142	-,003	-,026	,979	,858	1,165

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2019

Dari Tabel 2, dapat di lihat pada output *coefficients* model, di katakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk komunikasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), kemampuan kerja ( $X_3$ ) dibawah angka 10 maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

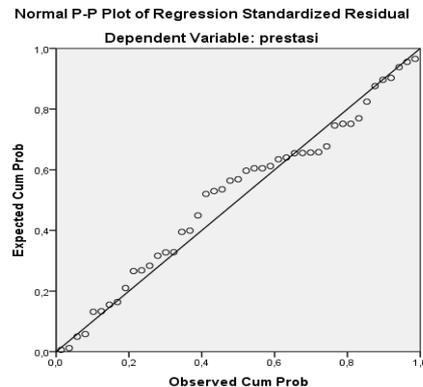


**Gambar 2 : Grafik Scatterplot**

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Pada Gambar 2 grafik *scatterplot* yang di tampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi variabel prestasi kerja (Y).

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Grafik P-P Plot**

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Pada Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitaran garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,640	3,305		,194	,847		
	Komunikasi	,365	,154	,306	2,378	,022	,875	1,143
	Pengembangan Karir	,600	,142	,520	4,229	,000	,955	1,047
	Kemampuan Kerja	-,004	,142	-,003	-,026	,979	,858	1,165

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 23, 2019

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,640 + 0,365 X_1 + 0,600 X_2 - 0,004 X_3$$

Nilai konstanta 0,640 ini berarti jika variabel bebas Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja memiliki nilai (0) maka nilai Prestasi Kerja (Y) 0,640. Koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi (X1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara komunikasi (X1) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,365 hal ini mengandung arti bahwa jika komunikasi bertambah satu satuan maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,365. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara pengembangan karir (X2) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,600 hal ini mengandung arti bahwa jika Pengembangan Karir bertambah satu satuan maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,600. Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X3) bernilai negatif, menunjukkan tidak ada hubungan antara kemampuan kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar -0,004 hal ini mengandung arti apabila variabel kemampuan kerja naik maka variabel prestasi kerja (Y) akan menurun sebesar 0,004.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 <sup>a</sup>	,408	,364	2,023

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square). Dari tabel di atas diketahui R sebesar 0,639 menunjukkan hubungan yang kuat karena berada antara nol dan satu. R square menjelaskan seberapa besar variable terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0,408. Hal ini berarti bahwa seluruh variable bebas yakni Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kemampuan Kerja (X3) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 40,8% terhadap variable terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,508	3	38,503	9,411	,000 <sup>b</sup>
	Residual	167,736	41	4,091		
	Total	283,244	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Dari hasil analisis uji (F) pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, yang berarti angka ini  $< 0,005$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, pengembangan karir dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,640	3,305		,194	,847		
	Komunikasi	,365	,154	,306	2,378	,022	,875	1,143
	Pengembangan Karir	,600	,142	,520	4,229	,000	,955	1,047
	Kemampuan Kerja	-,004	,142	-,003	-,026	,979	,858	1,165

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 23, 2019

Dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat probabilitas. Komunikasi (X1) memiliki nilai  $0,022 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Pengembangan karir (X2) memiliki nilai  $0,00 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dan kemampuan kerja (X3) memiliki  $0,979 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis, variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang di dapat pada penelitian sebelumnya oleh Utomo, Ardi dan Dewi (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian oleh Nunaki, Cholifah dan Sutopo (2017) menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemudian penelitian Sari (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis, pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang di dapat pada penelitian sebelumnya oleh Sari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Dan penelitian oleh Salama, Hasmina dan Natsir (2017)) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Hasil uji hipotesis, variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan apa yang didapat pada penelitian sebelumnya oleh Utomo, Ardi dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan. Dan peneliti oleh Resisti, Utami dan Eprillison (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Kemampuan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Komunikasi terbukti berpengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado disarankan kepada perusahaan agar dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dan mau menerima masukan dari bawahan karena akan menentukan seberapa baik perusahaan dalam menerapkan komunikasi yang baik.
2. Pengembangan Karir terbukti berpengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan pengembangan karir pemimpin dan para karyawan agar pengembangan perusahaan lebih maju dan berkembang.
3. Kemampuan Kerja terbukti tidak berpengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, tetapi disarankan kepada perusahaan agar tetap memperhatikan kondisi yang terjadi antar karyawan agar perusahaan dapat berkembang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS, Bandung.
- Ivancevich, J. M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Nawawi, H. 1993. *Metode Penelitian Sosial*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nunaki, H. L., Cholifah, dan Sutopo. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia. Hal. 171-181  
<http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/viewFile/324/308>. Diakses 19 Juni 2019
- Resisti, N.M., Utami, H. Y, dan Eprillison, V. 2016. Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Pendidikan Ekonomi STKIP-PGRI Sumbar*. Hal. 1-10. [/PENGARUH-KEMAMPUAN-PENGALAMAN-KERJA-DAN-KEPUASAN-KERJA-TERHADAP-PRESTASI-KERJA-KARYAWAN-PT-BANK-PERKREDITAN-RAKYAT-KECAMATAN-LENGAYANG-KABUPATEN-PESISIR-SELATAN.pdf](#). Diakses 12 Juni 2019
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Macanan Jaya, Jakarta.
- Salama., Hasmin, dan Natsir. M. 2017. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2. Hal. 164-174.  
<http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/viewFile/47/47>. Diakses 22 Juni 2019
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sari, M. W 2019. Pengaruh Pengembangan karir, Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Sinar Mas Mas Merangin. *Jurnal EKOBISTEK*. Vol. 8. Hal. 56-65. ISSN. 2301-5268.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiEi-D6h4rmAhWHWisKHfy-ByoQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Flppm.upiypk.ac.id%2Fojsp%2Findex.php%2FEKOBISTEK%2Farticle%2Fdownload%2F857%2F191&usg=AOvVaw2\\_Kec-685Jw6Nsm787Y0\\_2](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiEi-D6h4rmAhWHWisKHfy-ByoQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Flppm.upiypk.ac.id%2Fojsp%2Findex.php%2FEKOBISTEK%2Farticle%2Fdownload%2F857%2F191&usg=AOvVaw2_Kec-685Jw6Nsm787Y0_2). Diakses 26 November 2019
- Sastrohasiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi 1. Cetakan 5. BPFE, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supratno, J. 2010. *Statistik*. Erlangga, Jakarta.
- Utomo, D., Ardi, R. P, dan Dewi, I. K. 2016. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan DI PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol. 1. Hal. 55-63. <http://stiepari.greenfrog-ts.co.id/jurnal/index.php/JVM/article/view/51>. Diakses 20 Juni 2019