Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 2, Juni 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 381 – 395
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i2.2252

Pengaruh Komunikasi, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Teknologi

Winda Sari*, Muhammad Fadli Luran, Amirullah
Universitas Ibnu Sina Batam
Alamat: Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444
Korespondensi penulis: 211061201152@uis.ac.id

Abstract. *This study focuses on comprehensively examining the influence of communication, loyalty, and career development on employee performance at PT Surya Teknologi, with the background of the importance of internal factors in improving the effectiveness of human resources work in the company environment. This study uses a descriptive quantitative approach involving 45 employees as respondents selected through a saturated sampling technique, so that all members of the population are used as research samples. Data collection was carried out through a structured questionnaire which was then analyzed using validity tests, reliability, classical assumption tests, and multiple linear regression, accompanied by hypothesis testing through F tests, t tests and coefficient of determination (R2) analysis. The results of the analysis show that communication, loyalty, and career development each have a positive influence on employee performance, both partially and simultaneously, and are able to explain 83.4% of performance variation based on the coefficient of determination (R^2) value.*
Keywords: *Career Development, Communication, Employee Performance, Loyalty*.

Abstrak. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh komunikasi, loyalitas, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Teknologi, dengan latar belakang pentingnya faktor-faktor internal dalam meningkatkan efektivitas kerja sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 45 karyawan sebagai responden yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda, disertai pengujian hipotesis melalui uji F, uji t dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, loyalitas, dan pengembangan karir masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 83,4% berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2).
Kata kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi, Loyalitas Karyawan, Pengembangan Karir.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran penting kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang akan memiliki kompetensi tinggi, motivasi yang kuat, serta tingkat loyalitas yang konsisten akan menjadi pendorong utama tercapainya kinerja perusahaan secara maksimal. Ketika para karyawan memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, mereka

Received: April 11, 2026; Revised: April 17, 2026; Accepted: April 23, 2026; Published June 30, 2026.
* Corresponding author, e-mail addres

tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif tetapi juga akan dapat berinovasi untuk meningkatkan suatu produktivitas di tempat kerja.

PT Surya Teknologi, yang berlokasi di Batam, merupakan suatu perusahaan manufaktur yang memiliki spesialisasi utama dalam produksi berbagai komponen elektronik yang digunakan di berbagai sektor industri. Selain aktivitas produksi inti, perusahaan ini juga menyediakan beragam layanan manufaktur tambahan, termasuk perakitan dan dukungan teknis, yang bertujuan untuk memastikan setiap produk memenuhi standar kualitas tinggi. Dengan struktur operasional yang terorganisir dan tim karyawan yang terlatih, PT Surya Teknologi berfokus pada pengembangan inovasi, sehingga akan dapat berkontribusi pada suatu pertumbuhan dari industri elektronik.

Proses komunikasi di PT Surya Teknologi masih menghadapi sejumlah permasalahan yang memengaruhi kelancaran dari pelaksanaan pekerjaan. Data yang diperoleh memperlihatkan bahwa sepanjang tahun 2024 hingga 2025, para karyawan PT Surya Teknologi masih menghasilkan sejumlah produk *reject* dengan jumlah bervariasi antara 2 hingga 9 unit. Fenomena ini dapat menjadi indikasi adanya ketidakefektifan dalam komunikasi internal dari perusahaan, khususnya terkait penyampaian peran, tanggung jawab, dan standar kerja yang harus dipenuhi setiap karyawan. Ketidaksesuaian pemahaman antara manajemen dan karyawan ini kemungkinan berdampak pada kualitas *output* yang dihasilkan, sehingga beberapa produk gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Loyalitas karyawan di PT Surya Teknologi masih tergolong rendah, terlihat dari tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan. Data yang diperoleh, telah menunjukkan bahwa PT Surya Teknologi mengalami tingkat *turnover* karyawan yang cukup signifikan selama periode 2020 hingga 2025. Fenomena ini dapat dilihat sebagai cerminan rendahnya loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, di mana sebagian karyawan kurang menunjukkan keterikatan emosional maupun komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Rendahnya tingkat loyalitas ini mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain, sehingga menimbulkan pergantian tenaga kerja yang berulang. Kondisi tersebut akan menjadi tantangan serius bagi manajemen dalam menjaga kestabilan dan kontinuitas operasional perusahaan.

Pengembangan karir di PT Surya Teknologi belum dapat berjalan secara menyeluruh, karena kesempatan pada peningkatan karir hanya terbatas pada posisi-posisi

tertentu saja. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa program pengembangan karir di PT Surya Teknologi memiliki ketentuan khusus yang membatasi akses karyawan terhadap kesempatan peningkatan karir. Secara spesifik, program tersebut hanya diperuntukkan bagi karyawan yang menempati posisi tertentu atau yang memiliki status kontrak permanen. Akibatnya, para karyawan pada jabatan operator produksi, yang mayoritas berstatus kontrak non-permanen, mengalami keterbatasan dalam mengikuti program pengembangan karir.

Kinerja karyawan di PT Surya Teknologi belum mencapai tingkat optimal, yang terlihat dari adanya sejumlah target kerja yang belum dapat berhasil dipenuhi. Data yang diperoleh memperlihatkan bahwa selama tahun 2024, penilaian kinerja karyawan PT Surya Teknologi masih menunjukkan adanya kategori "cukup" hingga "kurang baik." Kondisi ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan PT Surya Teknologi belum sepenuhnya mencapai tingkat optimal yang diharapkan. Beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap hal ini antara lain adanya ketidaksesuaian pemahaman mengenai suatu tugas dan tanggung jawab, kurangnya pengawasan dan bimbingan yang konsisten, serta komunikasi internal yang belum berjalan secara efektif.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan kemampuan, keterampilan, serta kesungguhan, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta tingkat pencapaian standar organisasi (Putra *et al*., 2025). Kinerja juga menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari ketepatan, kecepatan, kedisiplinan, serta proses kerja yang dilakukan, bukan hanya hasil akhir semata (Abrianto *et al*., 2025). Selain itu, kinerja menggambarkan kemampuan individu dalam menjalankan peran organisasi secara efektif dengan dukungan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Ambarwati *et al*., 2025).

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi secara terstruktur dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal, yang berfungsi memastikan karyawan memahami tugas dan ekspektasi perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

(Purba *et al*., 2022). Komunikasi juga menjadi sarana pertukaran pesan dan umpan balik yang dapat memperkuat kerja sama, mengurangi konflik, serta meningkatkan koordinasi antaranggota tim (Wicaksono *et al*., 2024). Selain itu, komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif (Pratama & Subarjo, 2025).

Loyalitas

Loyalitas merupakan keterikatan jangka panjang individu terhadap organisasi yang tercermin dari konsistensi untuk tetap bertahan, menjaga hubungan kerja yang produktif, bersikap positif, serta tetap berkontribusi dalam berbagai situasi (Rumampuk *et al*., 2022). Loyalitas juga dapat dipahami sebagai dorongan emosional dan psikologis yang membuat individu secara sadar memilih untuk tetap terlibat dan mendukung organisasi karena adanya rasa puas, percaya, dan anggapan bahwa hubungan tersebut memberikan nilai lebih dibandingkan alternatif lain (Nida & Noor, 2025). Selain itu, loyalitas adalah komitmen emosional yang kuat terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan, menjaga integritas serta tetap melaksanakan tugas meskipun menghadapi tekanan (Faiziah & Sudarso, 2023).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses terencana yang membantu individu mengelola dan merencanakan perjalanan karirnya untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sesuai potensi dan minat, melalui peningkatan kompetensi dan kesiapan menghadapi peluang masa depan (Marnisah *et al*., 2022). Selain itu, pengembangan karir adalah sistem yang mengintegrasikan kebutuhan organisasi dengan tujuan pribadi karyawan melalui peningkatan keterampilan, pengalaman, dan pemahaman jalur karir yang tersedia dalam organisasi (Mardianty & Sari, 2025). Lebih lanjut, pengembangan karir mencakup berbagai upaya seperti pelatihan, mentoring, coaching, rotasi jabatan, serta pengalaman kerja yang bertujuan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih kompleks di masa depan (Khaeruman & Mariam, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan menggambarkan serta menguji hubungan antar variabel secara sistematis dan terukur, di

mana seluruh populasi yang terdiri dari 45 karyawan dijadikan responden penelitian melalui teknik sampling jenuh, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel secara parsial karena seluruh anggota populasi telah diikutsertakan. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun secara terstruktur untuk memastikan konsistensi dan kejelasan informasi yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis melalui serangkaian pengujian statistik yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, uji asumsi klasik guna memenuhi persyaratan analisis regresi, serta analisis regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk menguji pengaruh simultan, uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrument Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,802	0,294	Valid
X1.2	0,796		
X1.3	0,848		
X1.4	0,795		
X1.5	0,823		
X1.6	0,802		
X2.1	0,704		
X2.2	0,738		
X2.3	0,705		
X2.4	0,779		
X2.5	0,760		
X2.6	0,704		
X3.1	0,632		
X3.2	0,643	0,294	Valid
X3.3	0,832		
X3.4	0,571		
X3.5	0,861		
X3.6	0,632		
Y.1	0,816		
Y.2	0,652		
Y.3	0,688		

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.4	0,550		
Y.5	0,755		
Y.6	0,816		

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Temuan yang tercantum pada Tabel 1, dapat terlihat bahwa setiap butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian berhasil menghimpun nilai r hitung yang dapat melebihi ambang batas kritis r tabel sebesar 0,1966. Temuan ini dapat menandakan bahwa seluruh pernyataan memiliki derajat signifikan dengan konstruk variabel, sehingga menunjukkan keselarasan yang kuat antara indikator yang digunakan dan konsep yang ingin diukur. Dengan kata lain, setiap item pertanyaan terbukti merepresentasikan aspek-aspek penting variabel penelitian secara akurat. Oleh karena itu, seluruh instrumen yang telah berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dapat dianggap valid secara metodologis.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Item*	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,869	5	*Reliabel*
Loyalitas (X2)	0,787		
Pengembangan Karir (X3)	0,745		
Kinerja Karyawan (Y)	0,724		

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Mengacu pada temuan yang tersaji di Tabel 2, diperoleh bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian berada di atas ambang batasan minimal 0,60. Kondisi ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran memiliki stabilitas serta keselarasan yang tinggi, sehingga mampu menghasilkan data yang tidak hanya konsisten, tetapi juga tahan terhadap variasi dari respon selama proses penelitian. Dengan kata lain, seluruh variabel terbukti *reliabel* secara metodologis, memastikan bahwa setiap temuan yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata dari fenomena yang diteliti.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.11321545
Most Extreme Differences	*Absolute*	.090
	Positive	.062
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Melalui pemeriksaan yang disajikan pada Tabel 3, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* mencapai 0,200, yang berada di atas batas kritis signifikansi 0,05. Temuan ini akan menunjukkan bahwa tidak terdapat dasar yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa dari residual penelitian terdistribusi normal. Dengan kata lain, pola residual yang muncul menunjukkan keseragaman dan simetri distribusi, sehingga memenuhi salah satu dari prasyarat mendasar dalam analisis statistik parametrik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

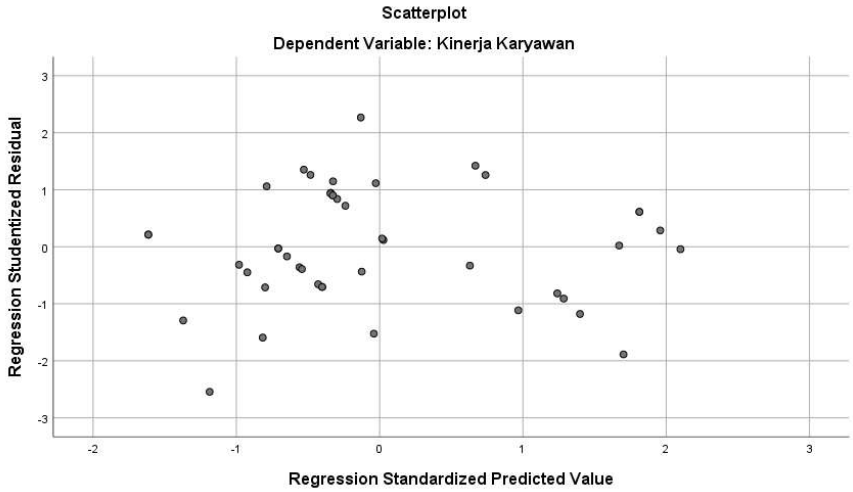
Coefficients[a]			
Model		***Collinearity Statistics***	
		Tolerance	***VIF***
1	*(Constant)*		
	Komunikasi	.442	2.261
	Loyalitas	.478	2.093
	Pengembangan Karir	.495	2.018
a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan			

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Pengamatan terhadap Tabel 4, diketahui bahwa setiap dari variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10, sementara nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing tidak melampaui ambang batas 10,00. Hal ini menandakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi hubungan linier yang berlebihan atau kolinearitas tinggi,

sehingga setiap variabel dapat memberikan kontribusi analisis yang terpisah dan terukur terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan terbebas dari masalah multikolinearitas, memastikan bahwa koefisien regresi yang diestimasi bersifat stabil dan dapat diinterpretasikan secara akurat.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Kajian visual pada Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar dengan secara acak di sekitar angka nol dalam sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu maupun pengelompokan yang konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians dari residual relatif stabil dan tidak mengalami fluktuasi yang signifikan di sepanjang rentang nilai prediktor, sehingga mendukung asumsi homoskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, model yang dapat digunakan terbebas dari heteroskedastisitas, menjamin bahwa variasi error tidak mengganggu keakuratan estimasi koefisien.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		*Coefficients*[a] *Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	2.730	1.333		2.047	.047
	Komunikasi	.177	.064	.265	2.769	.008
	Loyalitas	.320	.077	.383	4.166	.000
	Pengembangan Karir	.396	.092	.390	4.321	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Seperti terlihat pada Tabel 5, persamaan yang terbentuk adalah Y = 2,730 + 0,177X1 + 0,320X2 + 0,396X3, dengan uraian mendetail berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,730 merepresentasikan nilai dasar variabel dependen dalam penelitian ini. Artinya, apabila pengaruh dari variabel komunikasi (X1), loyalitas (X2), dan pengembangan karir (X3) diabaikan atau dapat dianggap nol, tingkat dari kinerja karyawan (Y) diproyeksikan tetap berada pada angka 2,730.
2. Nilai regresi 0,177 untuk komunikasi (X1) memperlihatkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi yang dapat tergolong positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Artinya, pertambahan 1% pada komunikasi akan dapat mendorong kinerja karyawan naik sekitar 17,7%.
3. Nilai regresi 0,320 untuk loyalitas (X2) memperlihatkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi yang tergolong positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Artinya, pertambahan 1% pada loyalitas akan dapat mendorong kinerja karyawan naik sekitar 32,0%.
4. Nilai regresi 0,396 untuk pengembangan karir (X3) memperlihatkan bahwa variabel ini akan memberikan kontribusi yang dapat tergolong positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Artinya, pertambahan 1% pada variabel pengembangan karir akan dapat mendorong kinerja karyawan naik sekitar 39,6%.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA[a]				
	Model	***Sum of Squares***	***df***	***Mean Square***	***F***	***Sig.***
1	*Regression*	274.673	3	91.558	68.844	.000[b]
	Residual	54.527	41	1.330		
	Total	329.200	44			

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

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Temuan yang dipresentasikan dalam Tabel 6, memperlihatkan bahwa nilai f hitung yang berhasil ditemukan mencapai 68,844, jauh melampaui batasan kritis f tabel 2,83, sementara nilai signifikansi yang diperoleh dapat mencapai 0,000 berada di bawah ambang konvensional 0,05. Temuan ini dapat menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak dapat dipertahankan, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menguatkan bukti bahwa variabel komunikasi (X1), loyalitas (X2), dan pengembangan karir (X3) secara

bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Seperti tergambar pada Tabel 5, temuan yang diperoleh selanjutnya akan dijabarkan dalam rincian berikut:

1. Dengan t hitung sebesar 2,769 pada komunikasi (X1), yang melebihi t tabel 2,019 dan signifikansi 0,008 < 0,05, sehingga H1 diterima. Hal ini menandakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Dengan t hitung sebesar 4,166 pada loyalitas (X2), yang melebihi t tabel 2,019 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Hal ini menandakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Dengan t hitung sebesar 4,321 pada pengembangan karir (X3), yang melebihi t tabel 2,019 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Hal ini menandakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	***R***	***R Square***	***Adjusted R Square***	***Std. Error of the Estimate***
1	.913[a]	.834	.822	1.153

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

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Melalui data yang tersaji pada Tabel 7, nilai *R Square* sebesar 0,834 mengindikasikan bahwa variabel yang meliputi komunikasi (X1), loyalitas (X2), dan pengembangan karir (X3) dengan secara kolektif memiliki kemampuan dalam menjelaskan 83,3% variasi pada kinerja karyawan (Y). Artinya, 83,4% fluktuasi kinerja karyawan dapat diprediksi melalui kombinasi ketiga faktor tersebut, yang menunjukkan peran masing-masing dari variabel dalam membentuk suatu kinerja karyawan. Sebaliknya, sisanya sebesar 16,6% merepresentasikan bagian variasi yang tidak terjelaskan oleh model.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Interpretasi data penelitian ini mengarah pada indikasi bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Surya Teknologi. Keberadaan pernyataan tersebut diperkuat oleh nilai t hitung sebesar 2,769, yang melebihi t tabel 2,019 dan signifikansi 0,008 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, baik dalam bentuk penyampaian informasi yang jelas, koordinasi kerja yang terarah, maupun interaksi yang terbuka antara atasan dan bawahan, mampu membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga dapat bekerja secara lebih optimal. Selain itu, komunikasi yang berjalan dengan baik juga berperan dalam mengurangi potensi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Oleh karena itu, keberadaan komunikasi yang efektif akan menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung peningkatan suatu kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu terus mengoptimalkan sistem komunikasi internal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan adanya keselarasan yang cukup kuat dengan sejumlah studi terdahulu, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Subardini *et al*. (2022) dan Manik *et al*. (2026). Melalui riset tersebut menegaskan secara konsisten bahwa komunikasi akan berperan sebagai elemen krusial yang mampu memberikan pengaruh signifikan dalam membentuk kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Interpretasi data penelitian ini dapat mengarah pada indikasi bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan dengan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Surya Teknologi. Keberadaan pernyataan tersebut diperkuat oleh nilai t hitung sebesar 4,166, yang melebihi t tabel 2,019 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dalam hal ini loyalitas karyawan tercermin dari sikap setia terhadap perusahaan, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Kondisi ini mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang dapat memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik, memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, serta bersedia memberikan kontribusi

maksimal demi kemajuan organisasi. Dengan demikian, loyalitas menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan adanya keselarasan yang cukup kuat dengan sejumlah studi terdahulu, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Taufiqqurrahman & Nasution (2024) dan Rahma & Mulyani (2026). Melalui riset tersebut dapat menegaskan secara konsisten bahwa loyalitas akan berperan sebagai elemen krusial yang mampu memberikan pengaruh signifikan dalam membentuk dan memperkuat kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Interpretasi data riset ini mengarah pada indikasi bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan dengan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Surya Teknologi. Keberadaan pernyataan tersebut diperkuat oleh nilai t hitung sebesar 4,321, yang melebihi t tabel 2,019 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini mencerminkan bahwa ketika perusahaan menyediakan kesempatan yang luas bagi para karyawan untuk berkembang, seperti melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, pembinaan kompetensi, serta peluang promosi yang transparan dan adil, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengembangan karir yang terencana dengan baik juga mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, memperkuat komitmen terhadap organisasi, serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kondisi ini pada akhirnya sebagaimana akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta efektivitas dalam mencapai suatu target yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan adanya keselarasan yang cukup kuat dengan sejumlah studi terdahulu, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Dahlan & Said (2022) dan riset Jalaludin & Oktavianti (2024). Melalui riset tersebut menegaskan secara konsisten bahwa pengembangan karir akan berperan sebagai elemen krusial yang mampu memberikan pengaruh signifikan dalam membentuk dan memperkuat kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Interpretasi data penelitian ini mengarah pada indikasi bahwa komunikasi, loyalitas, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan juga signifikan dengan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Surya Teknologi. Keberadaan pada pernyataan tersebut diperkuat oleh nilai dari f hitung sebesar 68,844, yang melebihi f tabel 2,83 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara komunikasi yang efektif, loyalitas karyawan yang tinggi, serta adanya pengembangan karir yang berkelanjutan. Komunikasi yang baik memungkinkan tersampaikannya suatu informasi secara tepat dan meningkatkan koordinasi kerja, loyalitas mendorong para karyawan untuk bekerja dengan penuh komitmen dan tanggung jawab, sementara dari pengembangan karir memberikan berbagai motivasi serta arah yang jelas bagi karyawan untuk terus berkembang. Ketika ketiga faktor ini dapat berjalan dengan secara optimal, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individual maupun secara simultan, di mana komunikasi yang efektif mampu memperlancar koordinasi kerja, loyalitas memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta pengembangan karir mendorong peningkatan kompetensi dan motivasi kerja, dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan pola komunikasi internal yang lebih terbuka dan terarah, memperkuat program peningkatan loyalitas melalui apresiasi dan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengembangkan sistem karir yang lebih jelas dan berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal dan berkesinambungan.

DAFTAR REFERENSI

Abrianto, R. H., Handoko, R., & Indartuti, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen,*

Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, *12*(2).

Ambarwati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *3*(2).

Dahlan, & Said, U. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(1), 299–305.

Faiziah, N., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(4), 314–333. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2769

Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 10–18.

Khaeruman, & Mariam, S. (2025). Career Development Strategy and Work Motivation in Improving Employee Performance through Organizational Commitment 1139. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *13*(2), 1139–1148. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i2.3171

Manik, E. K., Bangun, N. B., & Hiya, N. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. *Journal of Innovative and Creativity*, *6*(1), 18812–18831.

Mardianty, D., & Sari, A. J. (2025). The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance Transportation Agency 2245. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *13*(4), 2245–2256. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3269

Marnisah, L., Kore, J. R. R., & Ora, F. H. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *20*(3).

Nida, K., & Noor, T. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 15–28. https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1513

Pratama, R. W., & Subarjo. (2025). Pengaruh Komunikasi , Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pugeran Yogyakarta. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, *2*(3), 531–537.

Purba, P. Y., Houten, R. Van, Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, *6*(2), 275–281. https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365

Putra, I. W. S., Novarini, N. N. A., & Widyawati, S. R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Peguyangan Kangin, Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Emas*, *6*(5), 1095–1110.

Rahma, S. F., & Mulyani, S. (2026). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2).

Rumampuk, T. L., Mandamdari, A. N., & Nurdiani, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP

Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *8*(2), 491–502. https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491

Subardini, Yuniar, D. V. A., & Asnawi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya. *JIABI Jurnal Ilmiah Administasi Bisnis Dan Inovasi*, *6*(1), 15–30. https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/niaga/article/view/4766

Taufiqqurrahman, T., & Nasution, F. A. (2024). Analisis Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *4*(1), 1156–1168. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7872/5394/12516

Wicaksono, A. S., Hendri, M. I., Daud, I., & Rosnani, T. (2024). The Effect of Communication, Work Discipline and Work Life Balance on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *12*(4), 1219–1226. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2728