



Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Metro Fried Chicken Cabang Pangkalpinang

Muhammad Alifa Bintang Defana^{1*}, Antonio Lisiadi², Muhammad Haikal Faran Fajri³, Sultan Ihamsyah⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bangka Belitung, Indonesia

Alamat: Kampus Terpadu UBB, Gedung Timah II, Desa Balunijuk Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 33172

Korespondensi penulis: alifa5475@gmail.com*

Abstract. *This study was conducted to examine the effect of job promotion and communication style on employee performance at Metro Fried Chicken Pangkalpinang branch. Quantitative method with multiple linear regression analysis was applied to determine the correlation and influence of the two variables simultaneously and partially. The results showed that job promotion and communication style have a positive and significant effect on employee performance, with an R-squared value of 0.895 which indicates that 89.5% of variations in employee performance can be explained by these two variables. These findings contribute to the development of human resource management, especially in improving employee performance with fair promotions and effective communication. It is recommended that companies pay attention to aspects of promotion fairness and improve the quality of leadership communication to achieve optimal performance.*

Keywords: *Communication Style, Employee Performance, Human Resource Management, Multiple Linear Regression, Promotion.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan guna mengkaji pengaruh promosi jabatan dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan di Metro Fried Chicken cabang Pangkalpinang. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda diterapkan guna mengetahui korelasi dan pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan dan gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R-squared sebesar 0,895 yang menandakan bahwa 89,5% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan promosi yang adil dan komunikasi yang efektif. Disarankan agar perusahaan memperhatikan aspek keadilan promosi dan meningkatkan kualitas komunikasi pimpinan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Gaya Komunikasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan Metro Fried Chicken tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang kompeten di bidang keahliannya untuk berkembang. Konsistensi karyawan sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan dan cara mereka berkomunikasi. Pada tanggal 6 April 2000, perusahaan Metro Fried Chicken berusia sekitar 25 tahun. Saat ini, Metro Friend Chicken memiliki tujuh cabang, enam di antaranya terletak di Bangka, dan satu di Jakarta. Sekitar 60 orang bekerja di Metro Fried Chicken. Mereka dibagi menjadi beberapa bagian, seperti kantor, *head cook*, dan *food product*.

Dalam dunia usaha yang kompetitif, perusahaan diwajibkan agar terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan adalah komponen penting yang dapat mendorong keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, mulai dari sistem internal perusahaan hingga hubungan antar karyawan.

Promosi jabatan adalah cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Jika ada sistem promosi sudah dijalankan dengan adil, transparan, dan berbasis kinerja, karyawan mungkin lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, begitupun sebaliknya.

Selain promosi jabatan, gaya komunikasi juga mempunyai peran krusial dalam menciptakan lingkungan perusahaan yang produktif. Gaya komunikasi pimpinan yang terbuka, empatik, dan mendukung akan membangun hubungan yang baik dengan bawahan serta mendorong terciptanya kerja sama tim yang solid. Sedangkan, gaya komunikasi yang otoriter atau kurang terbuka cenderung menghambat arus informasi dan menurunkan semangat kerja.

Metro Fried Chicken Cabang Pangkalpinang yang merupakan salah satu perusahaan kuliner cepat saji tentu tidak lepas dari tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dari itu, penting untuk mengkaji sejauh mana promosi jabatan dan gaya komunikasi yang diterapkan mampu memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Metro Fried Chicken Cabang Pangkalpinang. Penelitian ini dilakukan karena pentingnya peran karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi dalam mendukung kemajuan perusahaan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Promosi jabatan yang adil dan transparan diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, sedangkan gaya komunikasi pimpinan yang efektif berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Oleh karena itu, dengan memahami hubungan antara promosi jabatan dan gaya komunikasi terhadap kinerja, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal demi menunjang keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

a. Promosi Jabatan

Menurut Siswanto (2020), promosi jabatan adalah proses pemberian penghargaan kepada karyawan dengan menaikkan pangkat atau jabatan berdasarkan kinerja, kompetensi, dan kesetiaannya terhadap perusahaan. Ini adalah strategi penting peningkatan kerja karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi. Proses promosi ini didasarkan pada penilaian kinerja yang objektif, yang dalam pasangannya mendorong karyawan bekerja lebih optimal di tempat kerja.

b. Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi mencakup interaksi dan penyebaran informasi antara pimpinan dan bawahannya. Komunikasi yang efektif, seperti asertif, dapat meningkatkan hubungan dan lingkungan kerja yang produktif. Menurut penelitian oleh Bilqis et al. (2020), gaya komunikasi pimpinan yang asertif berdampak positif pada kinerja karyawan karena menciptakan lingkungan komunikasi yang terbuka dan menghargai satu sama lain.

c. Kinerja Karyawan

Aktivitas kerja yang dilaksanakan individu organisasi, sesuatu yang mencerminkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan dari pimpinan. Menurut Haryadi et al. (2020), promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan sebab memberikan penghargaan dan tantangan baru yang mendorong peningkatan kinerja.

Kajian Pustaka (Penelitian Terdahulu)

- a) Menurut Suharni (2017) yang melakukan penelitian di PT Garuda Metalindo dan menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh promosi jabatan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,397 dan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, menunjukkan korelasi yang signifikan.
- b) Menurut Muaja et al. (2018) setelah penelitiannya di PT. Hasjrat Abadi Manado, ditemukan bahwa promosi jabatan dan kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, mutasi jabatan tidak memiliki dampak yang signifikan.

- c) Menurut Siswanto (2020), promosi jabatan dapat meningkatkan performa karyawan. Ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan semua kebutuhan karyawan, baik materiil maupun nonmateriil.
- d) Bilqis et al. (2020) melakukan penelitian di PT Forged Motorsport dan menemukan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang asertif berdampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan. Gaya komunikasi ini menghasilkan lingkungan kerja produktif dan bersatu.

Kerangka Teori

1) Variabel Bebas:

- Promosi jabatan (X_1): Proses pemberian penghargaan kepada karyawan melalui peningkatan jabatan berdasarkan kinerja dan kompetensi.
- Gaya Komunikasi (X_2): Cara-cara penyampaian informasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahan, termasuk komunikasi asertif.

2) Variabel Terikat:

- Kinerja Karyawan (Y): Hasil dari aktivitas kerja individu yang mencerminkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hipotesis:

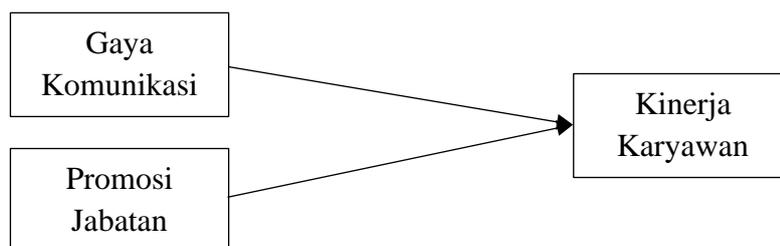
- H_1 : Sistem Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_2 : Gaya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_3 : Sistem Promosi Jabatan dan Gaya Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Model Kerangka Teori:

X_1 (Promosi Jabatan) \rightarrow Y (Kinerja Karyawan)

X_2 (Gaya Komunikasi) \rightarrow Y (Kinerja Karyawan)

$X_1 + X_2 \rightarrow Y$ (Kinerja Karyawan)



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan menggunakan data numerik. Metode penelitian deskriptif-kuantitatif digunakan untuk menggambarkan karakteristik suatu fenomena. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah cara untuk menjelaskan hasil penelitian. Penjelasan ini mencakup keseluruhan alur kerja dari awal hingga akhir laporan penelitian.

Skala Likert diterapkan pada penelitian ini agar bisa menyuarakan pandangan, perilaku, atau pandangan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian sosial dan survei, Skala Likert sering digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif. menurut DeVellis (2016), dijelaskan bahwa skala Likert membuat pengukuran menjadi lebih fleksibel, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi sudut pandang yang lebih dalam dari responden. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala 1 – 5 dengan pilihan dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Metro Fried Chicken yang berjumlah 30 orang sebagai populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Merujuk juga pada pandangan Sugiyono (2012) tentang total dan sifat populasi, sampel yang diperoleh dari populasi harus bersifat mewakili. Maka dari itu peneliti memilih seluruh populasi karyawan Metro Fried Chicken sejumlah 30 orang sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk mengelola dan menguji data yang telah dikumpulkan. Untuk memahami karakteristik responden, dilakukan uji frekuensi yang menggambarkan profil responden secara umum.

Selanjutnya, untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, digunakan analisis statistik deskriptif. Sebelum masuk ke tahap analisis lanjutan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan beberapa uji asumsi klasik, yakni uji linearitas untuk melihat hubungan linier antara variabel independen dan dependen, uji normalitas untuk memastikan distribusi data residual bersifat normal, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk menguji ada tidaknya varian yang tidak konstan pada residual.

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi (*R-squared*) guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat pengaruh secara simultan digunakan uji F. Seluruh prosedur ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang valid dan menyeluruh mengenai pengaruh promosi jabatan dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Frekuensi Profil Responden

Tabel 1. Frekuensi Kategori Usia

Umur	Jumlah	Persentase
Dibawah 20 Tahun	3	10 %
20 - 25 Tahun	15	50 %
26 - 30 Tahun	8	26,7 %
> 30 Tahun	4	13,3 %
Total	30	100 %

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.1, bisa dikatakan mayoritas responden terdapat pada kategori umur 20 – 25 tahun berjumlah 15 orang atau sejumlah 50% dari total keseluruhan responden. Selanjutnya, responden yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%, dan 4 orang yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak atau 13,3%. Sementara itu, 3 responden atau 10% tergolong dalam kelompok usia kurang dari 20 tahun.

Tabel 2. Frekuensi Kategori Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - laki	23	76,7 %
Perempuan	7	23,3 %
Total	30	100 %

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.2, bisa dikatakan bahwa responden didalam penelitian ini didominasi oleh 23 orang laki-laki (76,7%). Sementara itu, responden perempuan berjumlah 7 orang (23,3%) dari total keseluruhan responden. Mayoritas partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari kelompok responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Frekuensi Kategori Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	10	33,3 %
2 - 5 Tahun	11	36,7 %
5 - 10 Tahun	3	10 %
> 10 Tahun	6	20 %
Total	30	100 %

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada tabel.3, Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai waktu kerja antara 2 sampai 5 tahun, dengan jumlah sebanyak 11 orang (36,7%) dari keseluruhan responden. Lalu diikuti oleh responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 10 orang (33,3%). Sebanyak 6 orang responden telah bekerja lebih dari 10 tahun (20%), dan 3 orang yang bekerja selama 5 hingga 10 tahun (10%).

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang relatif muda, namun tetap terdapat representasi dari responden yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Keragaman pengalaman ini dapat memberikan sudut pandang yang beragam dalam menjawab instrumen penelitian dan memperkaya temuan studi ini.

Tabel 4. Frekuensi Kategori Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Cashier	5	16,7 %
Cook	9	30 %
Freelance	6	20 %
Head Cashier	1	3,3 %
Head Cook	5	16,7 %
Incharge	3	10 %
Manager	1	3,3 %
Total	30	100 %

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.4, responden terbanyak berasal dari posisi *Cook*, yaitu sebanyak 9 orang (30%) dari total responden. Selanjutnya, posisi *Freelance* ditempati oleh 6 orang (20%), dan posisi *Cashier* serta *Head Cook* masing-masing diisi oleh 5 orang (16,7%). Sementara itu, *Incharge* menempati jumlah 3 orang (10%), sedangkan *Head Cashier* dan *Manager* masing-masing hanya diwakili oleh 1 orang atau 3,3%.

Data ini memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian berasal dari berbagai jabatan, baik dari level operasional hingga level manajerial. Keberagaman jabatan ini memberikan representasi yang luas terhadap pengalaman kerja dan tanggung jawab yang diemban, sehingga memperkaya analisis dalam penelitian ini.

Uji Deskriptif Jawaban Responden

Tabel 5. Deskriptif Variabel Promosi jabatan (X1)

Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviation
Saya memahami dengan jelas kriteria yang digunakan perusahaan dalam promosi jabatan	30	3,23	1,382
Sistem promosi di perusahaan ini bersifat adil dan transparan	30	3,23	1,223
Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam proses promosi jabatan	30	3,37	1,426
Proses promosi dilakukan tanpa unsur diskriminasi atau favoritisme	30	3,03	1,474
Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	30	3,37	1,273
Proses evaluasi untuk promosi dilakukan secara berkala dan objektif	30	3,30	1,557
Promosi jabatan di perusahaan ini meningkatkan motivasi kerja saya	30	3,33	1,493
Kejelasan jenjang karier membuat saya bekerja lebih produktif	30	3,40	1,453
Total	30	26,27	9,951

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.5, rata-rata (*mean*) menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengacu pada point "*Kejelasan jenjang karier membuat saya bekerja lebih produktif*" dengan nilai 3,40, disusul oleh pernyataan "*Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam proses promosi jabatan*" dan "*Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan*" yang keduanya memiliki mean 3,37. Nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan "*Proses promosi dilakukan tanpa unsur diskriminasi atau favoritisme*" dengan nilai mean 3,03, yang menunjukkan adanya persepsi keraguan dari sebagian responden terhadap keadilan mutlak dalam proses promosi.

Secara keseluruhan, nilai total rata-rata dari variabel promosi jabatan adalah 26,27 dengan standar deviasi total senilai 9,951. yang mengindikasikan bahwasanya responden cenderung menilai positif (di atas nilai tengah 3,00). Akan tetapi, masih terdapat keragaman pandangan (ditunjukkan oleh nilai standar deviasi yang cukup tinggi pada beberapa item).

Tabel 6. Deskriptif Variabel Gaya Komunikasi (X2)

Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviation
Atasan saya memberikan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami	30	3,13	1,358
Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan	30	3,50	1,280
Komunikasi antar rekan kerja berlangsung secara terbuka dan efektif	30	3,30	1,149
Umpan balik dari atasan diberikan secara konstruktif	30	3,27	1,172
Komunikasi di lingkungan kerja mendukung kolaborasi tim	30	3,20	1,270
Gaya komunikasi pimpinan mempengaruhi semangat dan kinerja saya	30	3,53	1,074
Informasi penting disampaikan tepat waktu dan tidak menimbulkan kebingungan	30	3,03	1,217
Komunikasi dua arah (bawah ke atas dan atas ke bawah) berjalan dengan baik	30	3,27	1,484
Total	30	26,23	9,107

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.6, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "*Gaya komunikasi pimpinan mempengaruhi semangat dan kinerja saya*" dengan mean sebesar 3,53, yang menunjukkan bahwa responden merasa gaya komunikasi pimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka. Hal ini diikuti oleh pernyataan "*Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan*" dengan nilai mean 3,50. Sementara itu, nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan "*Atasan saya memberikan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami*" dan "*Komunikasi dua arah (bawah ke atas dan atas ke bawah) berjalan dengan baik*", masing-masing dengan mean sebesar 3,13 dan 3,20, yang mengindikasikan bahwa aspek instruksi yang jelas serta komunikasi dua arah masih dapat ditingkatkan.

Secara keseluruhan, total nilai mean untuk variabel gaya komunikasi adalah 26,23, dengan standar deviasi total sebesar 9,107. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya komunikasi tergolong positif (di atas nilai tengah 3,00),

meskipun masih terdapat variasi pendapat antar responden, sebagaimana tercermin dalam nilai standar deviasi.

Tabel 7. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviation
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu	30	3,20	1,215
Saya merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik	30	3,10	1,185
Saya merasa kontribusi saya dihargai oleh perusahaan	30	3,03	1,129
Saya berusaha terus mengembangkan kemampuan kerja saya	30	3,07	1,172
Saya merasa kinerja saya meningkat karena sistem promosi dan komunikasi yang baik	30	2,93	1,172
Total	30	15,33	5,148

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Mengacu pada Tabel.7, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat di pernyataan "Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu" dengan mean sebesar 3,20 dan standar deviasi senilai 1,215. Hal ini menandakan mayoritas karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu. Sementara itu, indikasi dengan *mean* terendah adalah pada pernyataan "Saya merasa kinerja saya meningkat karena sistem promosi dan komunikasi yang baik" dengan mean sebesar 2,93 dan standar deviasi 1,172. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa sistem promosi dan komunikasi dalam perusahaan belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, total rata-rata dari variabel kinerja karyawan adalah senilai 15,33 dengan standar deviasi senilai 5,148. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja mereka berada pada kategori cukup baik, meskipun terdapat variasi tanggapan yang relatif besar sebagaimana terlihat dari standar deviasi yang cukup tinggi.

Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Promosi jabatan (X1)	X1.1	0,903	0.3610	Valid
	X1.2	0,845	0.3610	Valid
	X1.3	0,875	0.3610	Valid
	X1.4	0,886	0.3610	Valid
	X1.5	0,923	0.3610	Valid
	X1.6	0,883	0.3610	Valid
	X1.7	0,806	0.3610	Valid
	X1.8	0,939	0.3610	Valid
Gaya Komunikasi (X2)	X2.1	0,915	0.3610	Valid
	X2.2	0,907	0.3610	Valid
	X2.3	0,922	0.3610	Valid
	X2.4	0,885	0.3610	Valid
	X2.5	0,920	0.3610	Valid
	X2.6	0,903	0.3610	Valid
	X2.7	0,876	0.3610	Valid
	X2.8	0,944	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,943	0.3610	Valid
	Y.2	0,899	0.3610	Valid
	Y.3	0,834	0.3610	Valid
	Y.4	0,796	0.3610	Valid
	Y.5	0,906	0.3610	Valid

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.8, bisa disimpulkan bahwa semua butir instrumen penelitian pada variabel Promosi jabatan (X1), Gaya Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) melebihi angka r tabel yaitu 0.3610. Ini mengindikasikan bahwa semua bagian dalam instrumen pada masing-masing variabel mempunyai interaksi yang signifikan serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Promosi jabatan (X1)	0.958	8
Gaya Komunikasi (X2)	0.969	8
Kinerja Karyawan (Y)	0.924	8

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan seluruh variabel pada instrumen penelitian memenuhi standar reliabilitas dengan angka *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Hal ini mengindikasikan perangkat yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa seluruh variabel pada instrumen ini terbukti reliabel.

Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

<i>ANOVA Table</i>			
	Promosi jabatan (X1) * Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Komunikasi (X2) * Kinerja Karyawan (Y)	
<i>Deviation from Linierity</i>	0,108	0,123	

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.10, bisa disimpulkan bahwa semua pasangan variabel independen dan dependen menunjukkan hubungan yang linear. Hal ini terbukti oleh angka signifikansi dalam uji *Deviation from Linearity* yang melebihi 0,05. Kesimpulannya, bahwa semua variabel dalam model penelitian memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis regresi dapat dilakukan.

Uji Normalitas

Tabel 11. Uji Normalitas

<i>Shapiro-Wilk</i>			
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	0,971	30	0,567

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menerapkan uji *Shapiro-Wilk* dalam Tabel.11, mendapatkan angka yang signifikansi sebesar 0,567 karena nilai signifikansi tersebut lebih unggul dari 0,05, Oleh karena itu, berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Maka, terpenuhilah asumsi normalitas dan data dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Promosi jabatan (X1)	0,241	4,153
Gaya Komunikasi (X2)	0,241	4,153

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.12, bisa dikatakan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi mempunyai angka *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 untuk seluruh variabel, yang menunjukkan bahwa gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas tidak terjadi. Dengan demikian, Kesimpulannya, model regresi yang diterapkan tidak melanggar asumsi bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Promosi jabatan (X1)	0,842
Gaya Komunikasi (X2)	0,310

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel.13, hasil menerangkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa model regresi terbebas dari indikasi heterokedastisitas. Oleh karena itu, tersimpulkan bahwa data lolos uji heterokedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Model	R	Adjusted R Square
1	,950 ^a	0,895

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.14, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebanyak 0,895, yang mengindikasikan bahwa sebesar 89,5% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Promosi jabatan (X1) dan variabel Gaya Komunikasi (X2) dalam model. Sebaliknya, sebesar 10,5% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai ini mengindikasikan model

regresi yang dibangun mempunyai kekuatan prediktif yang sangat baik dalam menjabarkan perubahan variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Tabel 15. Uji F (Simultan)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	693,213	2	346,606	124,027	,000 ^b
	Residual	75,454	27	2,795		
	Total	768,667	29			

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji di Tabel.15, didapatkan nilai F berjumlah 124,027 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel-variabel independen dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, model regresi yang diterapkan layak untuk dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi ketentuan signifikansi simultan.

Uji T (Hipotesis)

Tabel 16. Uji T (Hipotesis)

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	1,772	0,948		1,868	0,073
	Promosi jabatan (X1)	0,370	0,064	0,716	5,827	0,000
	Gaya Komunikasi (X2)	0,146	0,069	0,258	2,103	0,045

Hasil Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel.16, diketahui bahwa:

- Pengujian H1: Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel uji t di atas, Nilai signifikansi sebesar 0,000 tercatat lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Nilai t hitung sebesar 5,827 melebihi t tabel (2.05183), variabel Promosi Jabatan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh positif dan

signifikan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dapat dipertanggungjawabkan. Maknanya, kualitas Promosi Jabatan yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

- Pengujian H2: Gaya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel uji t di atas, Terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,045 berada di bawah batas signifikansi 0,05. Nilai t hitung sebesar 2,103 melebihi t tabel (2.05183), variabel Gaya Komunikasi terbukti memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan juga hipotesis tentang hubungan positif dan signifikan antara Gaya Komunikasi dan Kinerja Karyawan terbukti. Ini berarti semakin baik Gaya Komunikasi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan gaya komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Metro Fried Chicken Cabang Pangkalpinang. Instrumen penelitian yang digunakan menunjukkan reliabilitas dan validitas yang baik, serta memenuhi asumsi statistik seperti linearitas, normalitas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Model regresi linier berganda yang dibangun mampu menjelaskan hingga 89,5% variasi kinerja karyawan, menandakan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Uji statistik seperti uji F dan T mendukung hipotesis bahwa baik promosi jabatan maupun cara komunikasi individual maupun bersama-sama berkontribusi positif kepada peningkatan kinerja karyawan. Secara umum, persepsi responden terhadap kedua variabel tersebut cukup positif, menunjukkan bahwa penerapan sistem promosi dan gaya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain itu, hasil analisis statistik memperlihatkan bahwasannya variabel-variabel yang teruji mempunyai sinergi yang kuat dan reliabel, dengan mayoritas responden berusia 20-25 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dan memiliki pengalaman kerja 2-5 tahun. Persepsi terhadap promosi jabatan dan gaya komunikasi menunjukkan nilai rata-rata yang positif, meskipun terdapat keraguan terkait keadilan promosi. Kinerja karyawan secara umum dinilai cukup baik, namun tetap perlu perhatian terhadap aspek keadilan dan

komunikasi yang efektif agar kinerja dapat terus ditingkatkan. Keseluruhan data dan analisis ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan promosi dan komunikasi yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran dan masukan yang harapannya mampu bermanfaat untuk Metro Fried Chicken:

- 1) Perusahaan disarankan untuk memperbaiki dan memastikan keadilan dalam proses promosi jabatan agar persepsi karyawan terhadap sistem ini semakin positif dan meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Pimpinan dan manajer perlu diberikan pelatihan komunikasi yang efektif agar gaya komunikasi yang diterapkan dapat lebih mendukung dan memotivasi karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya rutin melakukan evaluasi terhadap sistem promosi dan gaya komunikasi untuk memastikan keduanya tetap relevan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
- 4) Penelitian lanjutan dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti budaya organisasi atau motivasi kerja, untuk mendapatkan acuan yang lebih menyeluruh berdasarkan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Dapakan Pers Indonesia.
- Adriana, N. G., & Zirmansyah, Z. (2021). Pengaruh pengetahuan parenting terhadap keterlibatan orang tua di lembaga PAUD. *Jurnal Anak Usia Dini Holistik Integratif (AUDHI)*, 1(1), 40–51.
- Alicia, D. D. (2017). *Pengaruh likuiditas terhadap profitabilitas pada perusahaan sub sektor semen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011–2015* (Disertasi Doktor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun, U. (2023). Pengaruh kompetensi guru agama Islam terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Kajian Islam Assyfa*, 1(1), 13–23.
- Azizah, I. N., Arum, H., & Wasono, R. (2021). Model uji multikolinearitas terbaik untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. Dalam *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS* (Vol. 4).

- Baskoro, D. A., & Mahmudah, F. (2021). Pengaruh harga dan suasana kafe terhadap keputusan pembelian. *GARUDA (Riset Global Pengembangan dan Pemajuan Pariwisata)*, 3(2), 136–162.
- Bilqis, T. D., Setiawan, K., & Firliandoko, R. (2024). Pengaruh gaya komunikasi asertif pimpinan PT. Forged Motorsport terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 17237–17245.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Faridah, N., & Kuncoro, T. (2023). Peran mediasi kepuasan kerja atas pengaruh promosi jabatan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan). *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(11), 1543–1564.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kuncoro, D., & Suharto, B. (2018). *Komunikasi efektif di tempat kerja*. Prenada Media.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku organisasi dalam manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus of control sebagai pengendali individu karyawan terhadap kesuksesan*. Cipta Media Nusantara.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18–29.
- Rahmadani, L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 100–110.
- Rangkuti, M. R. W., & Hazura, D. (2018). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. [*Informasi jurnal belum lengkap – mohon lengkapi volume, nomor, dan halaman*].
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., ... & Budiraharjo, J. (2023). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Penerbitan Indonesia.
- Setiawan, R. (2021). Komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, 8(1), 45–56.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. *KOMPETITIF: Jurnal Pendidikan*, 2(4), 212–234.
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Ginting, N. E. B., Girsang, A. B., Martin, M., ... & Ompusunggu, D. P. (2024). Hasil perhitungan asumsi klasik: Tentang uji autokorelasi, normalitas, dan heteroskedastisitas. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 8(12).

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan persyaratan uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linier. *Jurnal Matematika UNNES*, 6(2), 168–177.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Walukow, G. L., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh performa tim, pemberian reward dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja sales Toyota Hasjrat Abadi Manado II. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 448–458.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis* (Vol. 140). Penerbit Araska.