



## Pengaruh Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Muhammad Jaslin<sup>1</sup>, Muh. Ichwan Musa<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>, Zainal Ruma<sup>4</sup>,  
Khaidir Syahrul<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

e-mail: [mdjaslin18081@gmail.com](mailto:mdjaslin18081@gmail.com)

**Abstract .** *Businesses and organizations frequently struggle with staff retention. At the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, the goal of this study is to determine how career development and internal communication impact employee retention. Using the basic random selection technique, 45 people were chosen as a sample from the 83 government employees that make up the research population. After distributing surveys to gather data, IBM SPSS software was used for a number of statistical analyses. It was discovered that internal communication and career development had a positive and considerable effect on employee retention, both separately and in combination. Internal communication is rated at 1.381, while career development is rated at 0.825. The results of the study show that staff retention at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan is impacted by internal communication and career development.*

**Keywords:** *internal communication, career development, retention*

**Abstrak .** Masalah yang seringkali ada di organisasi atau instansi yaitu kesulitan untuk mempertahankan tenaga kerja. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi internal dan pengembangan karir terhadap retensi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai negeri sipil di instansi tersebut sebanyak 83 orang, kemudian diambil sebanyak 45 orang sebagai sampel menggunakan teknik simple random sampling. Penyebaran kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data kemudian dilakukan beberapa uji statistik menggunakan software IBM SPSS. Ditemukan bahwa komunikasi internal dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap retensi pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai pengaruh komunikasi internal sebesar 1,381, dan pengembangan karir sebesar 0,825. Kesimpulan penelitian yaitu komunikasi internal dan pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** *komunikasi internal, pengembangan karir, retensi,*

### 1. LATAR BELAKANG

Komponen penting perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia. Ketika manajemen SDM buruk akan menimbulkan masalah dalam perusahaan. Salah satu masalah yang muncul yaitu adanya kesulitan untuk menemukan dan mempertahankan SDM yang terampil dalam bidang masing-masing (N Krishnamoorthy & Ambreen Aisha, 2022). Apabila manajemen retensi baik, maka niat pegawai atau karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa retensi pegawai merupakan faktor penting demi kemajuan perusahaan (Sulistiyani, Ernawati, & Ariyanto, 2019). Retensi pegawai merupakan kebijakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan cara mempertahankan pegawai lama yang memiliki potensi (Penggabean & Mutiara, 2014). Looockwood (Penggabean & Mutiara, 2014), mengatakan bahwa retensi pegawai merupakan rencana yang disusun untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, proses meningkatkan produktivitas kerja tersebut berfungsi untuk mempertahankan pegawai yang terampil serta berbakat untuk kebutuhan masa depan perusahaan. Adapun indikator retensi meliputi komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, desain pekerjaan, dan hubungan kerja, Mathis dan Jackson (Prayoga, 2023). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, retensi dapat diartikan sebagai usaha perusahaan untuk menjaga loyalitas pegawai yang memiliki potensi.

Hasil pengambilan data awal terhadap 14 pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan (DPMPTSP Prov. Sulsel), ditemukan bahwa hubungan karyawan dinilai sebagai faktor yang mempengaruhi retensi. Pegawai tersebut beranggapan bahwa hubungan antara pimpinan dan pegawai merupakan faktor utama untuk mencapai visi misi perusahaan, serta akan membangun hubungan secara emosional terhadap perusahaan. Hubungan antara pimpinan dan pegawai dijelaskan pada indikator komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan system yang harus dibuat oleh perusahaan terhadap seluruh pegawai untuk mencapai pertukaran informasi yang efektif (Wicaksono & Soesatyo, 2015). Indikator komunikasi internal terdiri dari komunikasi dari atas, komunikasi dari bawah, dan komunikasi horizontal, Stefanny (Fernanda, 2021).

Hasil lain yang ditemukan adalah pengaruh pelatihan karyawan dan pengembangan profesional. Pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel menganggap bahwa pelatihan karyawan dan pengembangan profesional sangat perlu dilakukan sebagai bentuk apresiasi instansi terhadap pegawai. Adapun dalam hal pengembangan karir, terdapat pegawai yang mengatakan bahwa diklat dan pengembangan profesional diperlukan untuk membentuk SDM yang profesional. Tanggapan lain mengatakan bahwa pelatihan karyawan dan pengembangan profesional perlu agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan. Dengan demikian pegawai juga akan menerima kompensasi sesuai dengan beban kerja sehingga tidak ada lagi pihak yang merasa terdiskriminasi. Beberapa tanggapan tersebut sejalan dengan indikator pengembangan karir. Kosali (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan perubahan status karyawan melalui usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Megita (Putri, 2018), menjelaskan bahwa indikator pengembangan karir yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Data yang telah dikaji dari berbagai sumber tersebut membuat peneliti Ingin mendalami mengenai pengaruh komunikasi internal dan pengembangan karir terhadap retensi pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan pengembangan karir terhadap retensi pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel.

## 2. METODE

(Sugiyono, 2015) menerangkan; metode kuantitatif merupakan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian. Tujuan pendekatan kuantitatif yaitu untuk mendalami sampel dari populasi tertentu menggunakan analisis data statistik. Data primer dan data sekunder merupakan sumber data peneliti. Data primer yaitu data yang diperoleh dari beberapa jenis pengumpulan data. Adapun data dari sumber lain yang telah ada disebut data sekunder. Untuk menguji alat ukur penelitian digunakan uji validitas yang bertujuan untuk menilai derajat korelasi dari data yang diterima oleh peneliti dan data yang dilaporkan. Alat ukur penelitian dikatakan valid jika  $r$  hitung tidak lebih dari  $r$  tabel. uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur tingkat stabilitas alat ukur. Nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi daripada 0,60 menyatakan alat ukur reliabel.

Selanjutnya uji asumsi klasik, terbagi menjadi; uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linear berganda. Uji yang digunakan untuk melihat sifat data yaitu uji normalitas. Normalitas data terjadi jika nilai Signifikansi melebihi 0,05 menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, (Sugiyono, 2011). Selanjutnya uji untuk melihat hubungan antara variabel pengaruh di dalam penelitian disebut uji multikolinearitas. Besaran VIP yang tidak melebihi 10, atau TOL yang melebihi 0,10, dinyatakan tidak terdapat hubungan dua variabel bebas atau tidak ada gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018). Selanjutnya uji heteroskedastisitas, yaitu uji untuk menilai sifat homoskedastisitas data. Apabila varians residual tetap stabil sepanjang pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Melihat grafik pada variabel independent dan nilai residual adalah cara yang umum digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2018). Terakhir yaitu uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk melihat besaran variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.(Ghozali, 2018).

Untuk menguji hipotesis dilakukan; uji t, uji F, uji  $R^2$ . (Ghozali, 2018) menerangkan bahwa untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara individu digunakan uji t, dan untuk melihat pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent* digunakan uji F. Terakhir yaitu uji  $R^2$  yaitu untuk melihat besaran variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas, dan juga untuk melihat besaran variabel yang tidak termuat dalam penelitian. Nilai signifikansi uji t dan uji F yang tidak lebih dari 0,05, diperoleh kesimpulan variabel *independent* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel *dependent*. Terakhir untuk melihat besaran variabel bebas menjelaskan variabel terikat dilihat pada kolom *Adjusted R Square*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Validitas Kuesioner**

Variabel	Kode	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>
Komunikasi Internal	1	.773	0,301
	2	.781	0,301
	3	.799	0,301
	4	.581	0,301
	5	.760	0,301
	6	.838	0,301
Pengembangan Karir	7	.757	0,301
	8	.928	0,301
	9	.756	0,301
	10	.838	0,301
	11	.831	0,301
	12	.880	0,301
	13	.896	0,301
Retensi	14	.790	0,301
	15	.734	0,301
	16	.551	0,301
	17	.860	0,301
	18	.710	0,301
	19	.814	0,301
	20	.691	0,301
	21	.676	0,301
	22	.689	0,301
	23	.865	0,301
	24	.744	0,301
	25	.609	0,301
	26	.692	0,301
	27	.852	0,301
	28	.747	0,301

Tabel di atas memberikan hasil yaitu semua nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel, yang berarti alat ukur penelitian ini valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Reliabilitas Kuesioner**

Variable	Cronbach's Alpha	Result
Komunikasi Internal	0,846	Reliabel
Pengembangan Karir	0,924	Reliabel
Retensi	0,937	Reliabel

Tabel 2 menjelaskan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil tersebut berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, secara konsisten melebihi nilai ambang batas 0,60 untuk variabel komunikasi internal, pengembangan karir, dan retensi.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji K-S**

	Positive	.101
	Negative	-.050
Signifikansi		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

Nilai signifikansi pada tabel di atas sebesar 0.200 melebihi 0.05, dan dapat memberikan kesimpulan yaitu data yang diolah bersifat normal.

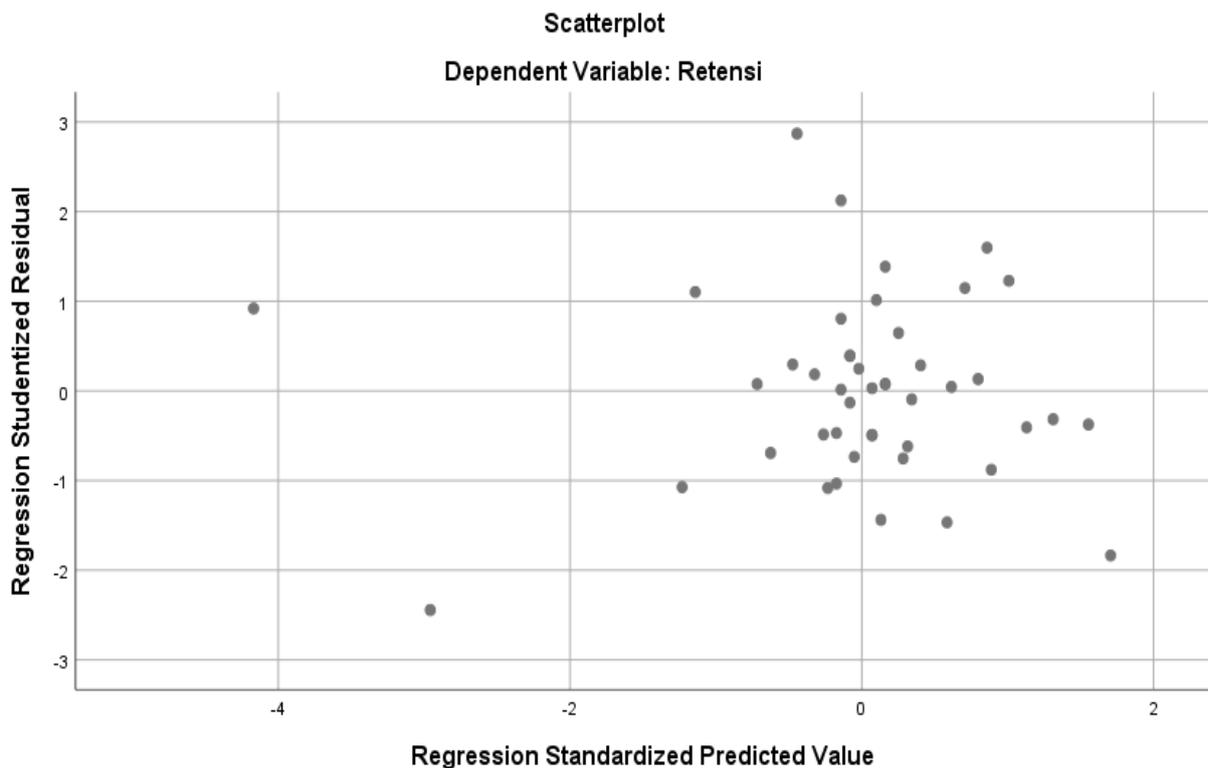
## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

	t	Sign.	TOL	VIF
1 (Constant)	.960	.343		
Komunikasi Internal (X1)	5.692	.000	.387	2.581
Pengembangan Karir (X2)	4.606	.000	.387	2.581

Data yang disajikan pada tabel di yaitu tidak ditemukan hubungan dua variabel bebas. Hasil tersebut dilihat dari nilai TOL (0.387) melebihi 0,10, serta VIP (2.581) tidak melebihi 10,00.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Grafik Scatterplot**

Gambar 1 dapat dijelaskan mengenai pola penyebaran data yang acak dan tidak teratur menyebar diantara sumbu X bagian atas dan bawah, dan sekitar nilai nol. Artinya data bersifat homoskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.466	3.610		.960	.343
Komunikasi Internal	1.381	.243	.540	5.692	.000
Pengembangan Karir	.825	.179	.437	4.606	.000

a. Dependent Variable: Retensi

*Output* di atas dapat dibuatkan persamaan:

$$Y = 3,466 + 1,381X_1 + 0,825X_2 + e$$

Sehingga disimpulkan bahwa nilai konstanta dalam persamaan regresi sebesar 3,466 yang berarti memiliki nilai positif, sehingga terdapat pengaruh positif variabel dependen, yaitu retensi pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel (*Y*) ketika nilai variabel independen berada pada titik nol. Kemudian variabel komunikasi internal dan pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,381, dan 0,825. Artinya jika komunikasi internal dan pengembangan karir meningkat akan mempengaruhi retensi pegawai DPMPTSP prov. Sulsel sebesar 1,381 dan 0,825.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 6. Uji t**

Model		Sign.
1	(Constant)	.343
	Komunikasi Internal	.000
	Pengembangan Karir	.000

Hasil yang diperoleh dari tabel di atas yaitu nilai signifikansi komunikasi internal dan pengembangan karir (0,00) tidak melebihi 0,05. Data tersebut dapat memberikan kesimpulan yaitu komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel. Temuan tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh komunikasi internal terhadap retensi karyawan: *Kopi KitaKu*, (Sarandi, 2024). Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap retensi karyawan: Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang, (Disa & Djastuti, 2019).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 7. Uji F**

Model		F	Sign.
1	Regression	122.142	.000 <sup>b</sup>

Hasil yang diperoleh dari tabel di atas yaitu nilai signifikansi yang tidak lebih 0,05, dan sehingga dapat diberi penjelasan yaitu komunikasi internal dan pengembangan karir memiliki pengaruh simultan terhadap retensi pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Adjusted R Square
1	<b>.846</b>

Nilai yang *Adjusted R Square* yang diperoleh tabel di atas yaitu 0,846, dan disimpulkan bahwa komunikasi internal dan pengembangan karir mampu menjelaskan retensi sebesar 0,846 atau 84,6%. Adapun nilai dari variabel diluar penelitian ini sebesar 0,154 atau 15,4%.

#### 4. SIMPULAN

Hasil uji statistik yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa komunikasi internal dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap retensi pegawai DPMPTSP Prov. Sulsel. Sebagai saran untuk pihak DPMPTSP Prov. Sulsel, untuk mempertahankan komunikasi internal dalam aspek komunikasi antar pegawai. Kemudian pada aspek pengembangan karir diharapkan untuk terus mempertahankan pegawai yang memiliki pengalaman profesional yang kompeten. Terakhir dalam aspek retensi diharapkan untuk tetap menjaga kejelasan visi dan misi yang di instansi, agar mampu mengurangi retensi pegawai.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan rasa Syukur kepada Allah SWT, serta ucapan terimakasih kepada orangtua yang atas do'a dan dukungan terbaiknya. Terimakasih serta penghargaan setinggi-tingginya kepada ketua program studi manajemen FEB UNM, Bapak Dr. Anwar, S.E., M.Si, Bapak Dr. Muh. Ichwan Musa, S.E., M.Si, selaku pembimbing 1, Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan S.T.,M.M selaku pembimbing 2, serta Bapak Deddy Ibrahim Rauf, S.E, M.M, atas waktu bimbingan dan arahan yang telah diberikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fernanda, A. (2021). Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Pembangunan Kota Medan.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 25 (P. 490).
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Pt Syntronic Indonesia. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345.

<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>

- N Krishnamoorthy, & Ambreen Aisha. (2022). An Empirical Study Of Employee Retention In The Information Technology Sector In Bangalore City. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1333–1342. <https://doi.org/10.55927/Eajmr.V1i7.902>
- Penggabean, D. P. A. Dan M. S. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. 1–17.
- Prayoga, G. (2023). Skripsi Determinan Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Sales Force Pt Telkom Indonesia Witel Magelang). [https://repositori.untidar.ac.id/index.php?P=Show\\_Detail&Id=13710&Keywords=](https://repositori.untidar.ac.id/index.php?P=Show_Detail&Id=13710&Keywords=)
- Putri, E. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma (Vol. 66, Issue Lkc Dd).
- Sarandi, R. W. (2024). Pengaruh Seleksi Pegawai , Pengembangan Karir , Dan Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan : Studi Kasus Pada Kopi Kitaku Pendahuluan Kajian Pustaka. 02(04), 536–544.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. 14.
- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., & Yunus Ariyono, K. (2019). Manajemen Retensi Dalam Upaya Mempertahankan Karyawan Melalui Dorongan Kepuasan Dan Komitmen. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 87–98. <https://doi.org/10.30741/wiga.v9i2.464>
- Wicaksono, A. K., & Soesatyo, Y. (2015). Hubungan Komunikasi Internal Organisasi Dengan Keefektifan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 2 Trenggalek. *Jurnal Pendidikan Administrasi ...*, X. <https://core.ac.uk/download/pdf/230758536.pdf>
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perum Lppnpi Airnav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>