



PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN *TRAFFIC* PENJUALAN TERHADAP JENJANG KARIR KARYAWAN PT DADAR UNTUK SEMUA (BEKASI)

Mu'jizatul Azizah Eka Ziyadatur Rohmah

Universitas Bina Sarana Informatika

Asep Dony Suhendra

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: mujizatulazizah@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of performance evaluation and sales traffic on employee career paths at PT Dadar Untuk Semua, a company in the culinary sector. The research method used is a quantitative approach with a causal design. Data were collected through questionnaires distributed to 30 respondents selected using purposive sampling technique. The data analysis technique used was multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results of the study show that performance evaluation and sales traffic simultaneously have a significant influence on employee career paths. Partially, the performance evaluation variable has a greater influence compared to sales traffic. Based on these findings, it can be concluded that good performance evaluation and increased sales traffic together can drive employee career advancement in the company.*

Keywords: *performance evaluation, sales traffic, career path, employees*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh evaluasi kinerja dan traffic penjualan terhadap jenjang karir karyawan di PT Dadar Untuk Semua, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dan traffic penjualan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap jenjang karir karyawan. Secara parsial, variabel evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan traffic penjualan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja yang baik dan peningkatan traffic penjualan secara bersamaan dapat mendorong peningkatan jenjang karir karyawan di perusahaan tersebut..

Kata Kunci: evaluasi kinerja, traffic penjualan, jenjang karir

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang dinamis, terutama pada sektor jasa seperti kuliner, pengelolaan kinerja karyawan memegang peranan penting untuk memastikan kualitas pelayanan yang konsisten serta tercapainya target penjualan. Salah satu pendekatan yang digunakan perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan adalah melalui evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian sistematis yang bertujuan untuk mengukur performa karyawan berdasarkan standar dan indikator yang telah ditentukan, seperti tanggung jawab, kualitas kerja, kehadiran, dan kerja sama tim. Evaluasi ini sering kali menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis dalam organisasi, seperti promosi jabatan, penyesuaian kompensasi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Selain evaluasi kinerja, aspek traffic penjualan juga menjadi faktor krusial dalam industri kuliner. Traffic penjualan, yang mengacu pada volume pelanggan atau transaksi yang terjadi dalam periode waktu tertentu, dapat memberikan gambaran mengenai performa bisnis secara keseluruhan. Dalam konteks restoran atau bisnis kuliner lainnya, traffic penjualan yang tinggi memerlukan karyawan yang kompeten dan terlatih untuk menjaga kualitas pelayanan serta mengelola peningkatan beban kerja. Namun, tantangan utama yang sering muncul adalah ketika peningkatan traffic penjualan tidak diiringi dengan peningkatan kualitas dan efisiensi kinerja karyawan. Hal ini dapat memicu keluhan pelanggan, menurunkan kualitas pelayanan, dan pada akhirnya berdampak pada loyalitas pelanggan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh evaluasi kinerja terhadap berbagai aspek dalam organisasi, seperti kinerja individu dan kepuasan kerja. Juliana & Kahirani (2023) menemukan bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan, dengan karyawan yang mendapat evaluasi rutin cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam melayani pelanggan. Di sisi lain, Sukalminingsih et al. (2022) menyoroti pentingnya pengembangan karir yang didukung oleh evaluasi kinerja dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi yang sistematis dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir individu.

Namun, gap penelitian masih terdapat pada keterbatasan kajian mengenai hubungan antara evaluasi kinerja dan traffic penjualan secara simultan terhadap jenjang karir

karyawan. Kebanyakan penelitian terdahulu hanya fokus pada salah satu aspek, baik evaluasi kinerja atau penjualan, dan tidak banyak yang melihat bagaimana keduanya saling mempengaruhi dalam konteks sektor kuliner yang memiliki karakteristik unik, seperti fluktuasi traffic penjualan yang tinggi dan tuntutan pelayanan yang konsisten.

Selain itu, gap lain yang muncul adalah tidak adanya penelitian yang mendalam mengenai pengaruh langsung traffic penjualan terhadap jenjang karir karyawan. Jenjang karir karyawan sangat dipengaruhi oleh penilaian yang objektif terhadap kinerja mereka, termasuk bagaimana karyawan mampu menangani situasi ketika volume pelanggan meningkat secara drastis. Pengaruh traffic penjualan terhadap jenjang karir ini belum banyak dibahas dalam literatur yang ada, terutama di sektor kuliner yang sering kali bersifat cepat dan dinamis.

Novelty (kebaruan) dari penelitian ini terletak pada upaya untuk menggabungkan dua variabel penting, yaitu evaluasi kinerja dan traffic penjualan, dan menganalisis bagaimana keduanya mempengaruhi jenjang karir karyawan secara bersamaan. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya yang lebih fokus pada satu dimensi atau konteks tertentu, karena mencoba menjawab bagaimana peningkatan traffic penjualan yang sering kali terjadi di restoran dapat dikaitkan dengan peningkatan karir karyawan melalui mekanisme evaluasi kinerja yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperluas teori evaluasi kinerja dengan memasukkan faktor eksternal, yaitu traffic penjualan, sebagai variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja individu dan pengembangan karir.

Penelitian ini berfokus pada PT Dadar Untuk Semua, sebuah usaha kuliner yang baru berkembang tetapi telah mengalami peningkatan traffic penjualan yang signifikan. Restoran ini memiliki sistem evaluasi kinerja bulanan untuk memastikan karyawan dapat memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan, terutama di tengah volume pelanggan yang terus bertambah. Namun, apakah evaluasi kinerja yang diterapkan sudah efektif dalam mendorong jenjang karir karyawan? Dan apakah traffic penjualan yang tinggi dapat mempengaruhi kesempatan karir bagi karyawan di restoran tersebut? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi landasan bagi penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang evaluasi kinerja dan pengembangan karir dengan mengkaji hubungan antara variabel yang belum banyak diteliti sebelumnya, yaitu traffic penjualan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen restoran atau perusahaan kuliner dalam mengembangkan kebijakan evaluasi kinerja dan manajemen karir karyawan yang lebih efektif, khususnya di tengah fluktuasi traffic penjualan yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu evaluasi kinerja (X1) dan traffic penjualan (X2), terhadap variabel terikat, yaitu jenjang karir karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis yang memerlukan analisis statistik untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (evaluasi kinerja dan traffic penjualan) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (jenjang karir karyawan). Desain kausal dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji keterkaitan sebab-akibat antar variabel.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Dadar Untuk Semua, sebuah restoran yang memiliki beberapa cabang di Bekasi. Populasi penelitian ini berjumlah 49 orang karyawan.

Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel yang diambil adalah sebanyak 30 karyawan yang memenuhi kriteria sebagai responden, yaitu karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan dan telah mengikuti evaluasi kinerja rutin di perusahaan tersebut. Penentuan sampel sebesar 30 orang dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah tersebut sudah cukup representatif untuk analisis kuantitatif sederhana menggunakan metode regresi linier berganda.

Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk menyatakan persetujuannya pada skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner terdiri dari tiga variabel utama:

1. Evaluasi Kinerja (X1): Proses penilaian berkala terhadap kinerja karyawan, yang mencakup tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas hasil, kehadiran, kerja sama tim, inisiatif, kepemimpinan, dan perilaku. Evaluasi kinerja diukur menggunakan 8 item pertanyaan yang diadaptasi dari indikator evaluasi kinerja menurut Dwindi (2023).
2. Traffic Penjualan (X2): Volume transaksi penjualan yang terjadi di restoran dalam periode tertentu. Traffic penjualan diukur dengan menggunakan indikator seperti peningkatan jumlah pelanggan, volume transaksi, dan omset penjualan. Variabel ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian Fadly et al. (2023).
3. Jenjang Karir Karyawan (Y): Tingkat pengembangan karir karyawan di perusahaan yang mencakup evaluasi kinerja, prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Jenjang karir diukur menggunakan 4 item pertanyaan yang diadaptasi dari Marhandrie et al. (2024).

Alat dan Cara Analisis Data

Analisis Data Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS versi 25 dengan beberapa tahapan analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas: Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian akan diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan memiliki validitas yang baik.
2. Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari instrumen penelitian. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan nilai alpha > 0,6 dianggap reliabel.
3. Uji Asumsi Klasik: Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi linier berganda yang digunakan memenuhi syarat. Uji yang dilakukan meliputi:
 - a) Uji Normalitas: Untuk memastikan distribusi data residual normal.
 - b) Uji Multikolinearitas: Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas.
 - c) Uji Heteroskedastisitas: Untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki varian yang sama di seluruh data.
4. Analisis Regresi Linier Berganda: Teknik ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (evaluasi kinerja dan traffic penjualan) terhadap variabel dependen (jenjang karir karyawan). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- a) Y = Jenjang karir karyawan
 - b) a = Konstanta
 - c) b1, b2 = Koefisien regresi masing-masing variabel
 - d) X1 = Evaluasi kinerja
 - e) X2 = Traffic penjualan
 - f) e = Error (variabel pengganggu)
5. Uji Hipotesis:
- a) Uji t (Uji Parsial): Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b) Uji F (Uji Simultan): Untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
 - c) Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menjelaskan analisis data penelitian yang dilakukan di PT Dadar, di mana 30 kuesioner disebar dan seluruhnya dikembalikan. Data diolah menggunakan SPSS versi 25 untuk efisiensi dan akurasi, dengan hasil yang disajikan secara rinci di lampiran. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian tepat mengukur dan konsisten. Analisis data menggunakan metode statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan pendidikan dan status pekerjaan, serta tanggapan mereka terhadap kuesioner dianalisis untuk memahami pandangan mereka secara mendalam.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengevaluasi pernyataan pada kuesioner yang disebar, apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Evaluasi Kinerja (X1)

Variabel	Kodel Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	X1.1	0,861	0,374	Valid
	X1.2	0,86	0,374	Valid

Evaluasi Kinerja (X1)	X1.3	0,74	0,374	Valid
	X1.4	0,634	0,374	Valid
	X1.5	0,653	0,374	Valid
	X1.6	0,844	0,374	Valid
	X1.7	0,634	0,374	Valid
	X1.8	0,766	0,374	Valid
	X1.9	0,744	0,374	Valid
	X1.10	0,417	0,374	Valid
	X1.11	0,653	0,374	Valid
	X1.12	0,653	0,374	Valid
	X1.13	0,813	0,374	Valid
	X1.14	0,861	0,374	Valid
	X1.15	0,864	0,374	Valid
	X1.16	0,864	0,374	Valid
	X1.17	0,861	0,374	Valid
	X1.18	0,756	0,374	Valid
	X1.19	0,74	0,374	Valid
	X1.20	0,756	0,374	Valid
	X1.21	0,756	0,374	Valid
	X1.22	0,864	0,374	Valid
	X1.23	0,7	0,374	Valid
	X1.24	0,861	0,374	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Evaluasi Kinerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung melebihi rtabel 0,74, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel Evaluasi Kinerja valid. Uji validitas instrumen penelitian dinyatakan valid jika setiap item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Dengan demikian, tidak ada item pernyataan pada variabel Evaluasi Kinerja (X1) yang perlu dihilangkan, sehingga seluruh item dapat digunakan dalam proses pengujian secara menyeluruh.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Traffic Penjualan (X2)

Variabel	Kode Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Traffic Penjualan (X2)	X2.1	0,879	0,374	Valid
	X2.2	0,577	0,374	Valid
	X2.3	0,892	0,374	Valid
	X2.4	0,572	0,374	Valid
	X2.5	0,895	0,374	Valid
	X2.6	0,883	0,374	Valid
	X2.7	0,868	0,374	Valid
	X2.8	0,610	0,374	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Traffic Penjualan (X2), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung melebihi r tabel 0,374, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel Traffic Penjualan adalah valid. Pengujian validitas instrumen penelitian dinyatakan valid jika setiap item pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan demikian, tidak ada item pernyataan pada variabel Traffic Penjualan (X2) yang perlu dihilangkan selama proses pengujian menyeluruh.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Jenjang Karir (Y)

Variabel	KodeItem	Nilai r hitung	Nilai rtabel	Keterangan
Jenjang Karir(Y)	Y1.1	0,476	0,374	Valid
	Y1.2	0,874	0,374	Valid
	Y1.3	0,795	0,374	Valid
	Y1.4	0,388	0,374	Valid
	Y1.5	0,874	0,374	Valid
	Y1.6	0,795	0,374	Valid
	Y1.7	0,874	0,374	Valid
	Y1.8	0,874	0,374	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Jenjang Karir (Y) menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung melebihi r tabel 0,374, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel Jenjang Karir valid. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika setiap item kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Oleh karena itu, tidak ada item pernyataan pada variabel Jenjang Karir yang perlu dihilangkan selama proses pengujian.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2021:61), tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha Cronbach dari suatu variabel melebihi 0,60, variabel tersebut dianggap andal atau konsisten dalam pengukurannya.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai CronbachAlpha	N	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Evaluasi Kinerja(X1)	0,968	30	24	Reliabel

Traffic Penjualan(X2)	0,900	30	8	Realiable
Jenjang Karir (Y)	0,871	30	8	Realiable

Berdasarkan tabel IV.9, hasil pengujian reliabilitas variabel Evaluasi Kinerja (X1), Traffic Penjualan (X2), dan Jenjang Karir (Y) menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Variabel Evaluasi Kinerja memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,968, Traffic Penjualan sebesar 0,900, dan Jenjang Karir sebesar 0,871. Dengan demikian, hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh variabel dinyatakan andal, menunjukkan bahwa respon responden terhadap pernyataan konsisten dan stabil, sehingga butir pernyataan dapat diandalkan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov melalui aplikasi SPSS 25 untuk mengevaluasi apakah distribusi data variabel dalam penelitian bersifat normal atau tidak. Uji ini membandingkan nilai signifikansi variabel, di mana model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal dianggap sebagai model yang baik. Dalam penelitian ini, data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai Asymp. Sig. > 0,05.

Tabel 5. Uji Normalitas One Sample Komogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91893087
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.112
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel IV.10 hasil pengujian kenormalan yang ditampilkan, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,131 > 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data yang diperoleh dari populasi terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden menggunakan aplikasi SPSS 25. Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah dalam suatu model regresi terdapat interkorelasi atau kollinearitas antar variabel bebas. Uji ini penting untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang dianalisis (Ghozali, 2016). Hasil pengujian multikolinieritas akan disajikan dengan menggunakan koefisien pengamatan.

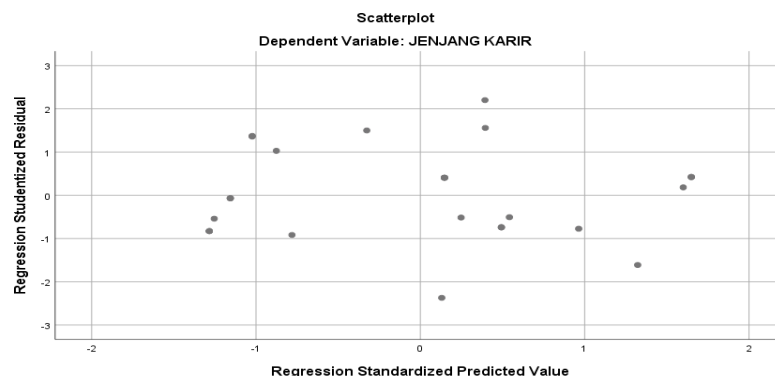
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
Modell B			Std. Error					
1	(Constant)	11.740	1.913		6.137	.000		
	TRAFFIC PENJUALAN	-.434	.073	-.550	-5.980	.000	.710	1.409
	EVALUASI KINERJA	.324	.027	1.086	11.801	.000	.710	1.409

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2) adalah 0,710, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2) adalah 1,400, yang kurang dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Di uji heteroskedastisitas ini dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antar residu satu dengan pengamatan lainnya.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar IV.5 scatterplot uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa gambar scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar selcara acak dan titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa pada data pelnellitian ini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2), yang diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Jenjang Karir (Y) Karyawan PT Dadar. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Berikut adalah hasil dari perhitungan regresi linier berganda yang diperoleh.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
Modell B			Std. Error					
1	(Constant)	11.740	1.913		6.137	.000		
	TRAFFIC PENJUALAN	-.434	.073	-.550	-5.980	.000	.710	1.409
	EVALUASI KINERJA	.324	.027	1.086	11.801	.000	.710	1.409

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,740 yang bernilai positif. yang artinya terdapat variabel Traffic Penjualan (X1) dan ELvaluasi Kinelrja (X2) maka Jenjang Karir (Y) akan semakin meningkat.
- Koefisien variabel Evaluasi Kinerja (X1) sebesar -0,324 yang bernilai negatif. Yang artinya apabila Evaluasi Kinerja mengalami pelnurunan dan variabel bebas lainnya tetap maka Jenjang Karir akan mengalami penurunan sebesar -0,324. Koefisien negatif berarti terjadi hubungan negatif antara Evaluasi Kinerja delngan Jenjang Karir.

- c. Koefisien variabel Traffic Penjualan (X2) sebesar -0,434 yang bernilai negatif. yang artinya apabila Traffic Penjualan mengalami penurunan dan variabel bebas lainnya tetap maka Jenjang Karir akan mengalami penurunan sebesar -0,434. Koefisien negative berarti terjadi hubungan negatif antara Traffic Penjualan dengan Jenjang Karir.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengidentifikasi dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada pengaruh Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2) terhadap Jenjang Karir (Y) secara individu atau terpisah.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, hasilnya dinyatakan berpengaruh.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, hasilnya dinyatakan tidak berpengaruh.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
Modell B			Std. Error			
1	(Constant)	11.740	1.913		6.137	.000
	TRAFFIC PENJUALAN	-.434	.073	-.550	-5.980	.000
	EVALUASI KINERJA	.324	.027	1.086	11.801	.000

- Evaluasi Kinerja (X1) dapat diketahui bahwa t-hitung (11,801) $>$ t-tabel (2,0518) dan nilai signifikansi (0,000) $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Jenjang Karir (Y). Sehingga H1 diterima dan Ha1 ditolak.
- Traffic Penjualan (X2) dapat diketahui bahwa t-hitung (-5,980) $<$ -t-tabel (-2,0518) dan nilai signifikansi (0,000) $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Traffic Penjualan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Jenjang Karir (Y). Sehingga H2 diterima dan Ha2 ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau F-hitung kurang dari F-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian simultan (uji F) menggunakan SPSS 25.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1276,382	2	638,191	69,738	,000 ^b
1	Residual	247,085	27	9,151		
	Total	1523,467	29			
a. Dependent Variable: Jenjang Karir						
b. Predictors: (Constant), Traffic Penjualan, Evaluasi Kinerja						

Hasil pengujian simultan (uji F) di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung (69,738) > F-tabel (3,35) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Traffic Penjualan (X2) dan Evaluasi Kinerja (X1) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Jenjang Karir (Y). H3 diterima dan Ha3 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial membantu memahami besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Namun, nilai koefisien determinasi parsial yang rendah menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak dimasukkan dalam model ini

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Modell Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915a	0,838	0,826	3,02511
a. Predictors: (Constant), Traffic Penjualan, Evaluasi Kinerja				
b. Dependent Variable: Jenjang Karir				

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah 0,838, yang menunjukkan bahwa 83,8% variasi dalam variabel dependen Jelang Karir (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2) setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 83,8% variasi dalam Jelang Karir.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan membantu memahami besaran kontribusi seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Namun, nilai koefisien determinasi simultan yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikutsertakan dalam model ini

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	,915 ^a	,838	,826	3,02511
a. Predictors: (Constant), <i>Traffic</i> Penjualan, Evaluasi Kinerja				
b. Dependent Variable: Jenjang Karir				

Nilai Adjusted R Square adalah 0,826, yang menunjukkan bahwa 82,6% variasi dalam variabel dependen, yaitu Jenjang Karir (Y), dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2), setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Evaluasi Kinerja (X1) terhadap Jenjang Karir (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden, nilai uji t untuk variabel Evaluasi Kinerja (X1) menunjukkan t hitung (11,801) > t tabel (2,0518) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Evaluasi Kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Jenjang Karir (Y). Artinya, evaluasi kinerja yang baik dapat meningkatkan jenjang karir seseorang. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ismail, Helry Jhonatan Selmbiring, Dinas Frelnica Sitompul, Syamsul Bahri, dan Lasma Sudarmawaty Sianturi, yang menyatakan

bahwa penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Dengan demikian, semakin baik penilaian atau evaluasi kinerja pegawai, semakin berkembang pula karir pegawai tersebut.

2. Pengaruh Traffic Penjualan (X2) terhadap Jenjang Karir (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden, diperoleh nilai uji t untuk variabel Traffic Penjualan (X2) sebesar -5,980, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-5,980) < -t_{tabel} (-2,0518)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Traffic Penjualan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Jenjang Karir (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan traffic penjualan dapat menurunkan jenjang karir seseorang.

3. Pengaruh Evaluasi Kinerja (X1) dan Traffic Penjualan (X2) terhadap Jenjang Karir (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya memperoleh nilai $(69,738) > F_{tabel} (3,35)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Traffic Penjualan (X2) dan Evaluasi Kinerja (X1) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Jenjang Karir (Y). Artinya, kombinasi antara evaluasi kinerja dan traffic penjualan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap jenjang karir seseorang.

KESIMPULAN

Dengan melihat penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir.
2. Traffic penjualan berpengaruh terhadap jenjang karir.
3. Evaluasi kinerja dan traffic penjualan berpengaruh terhadap jenjang karir yang dibuktikan oleh nilai R Square sebesar 0,838 atau 83,8%, sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Buku Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461-478.
- Bermawi, A. M. (2012). Kinerja Guru Profesional, cet.I. Yogkarta. Ar-Ruzz Media.
- Bhat, A. (2019). Evaluation research: Definition, methods and examples. *Question Pro*.
- Davis Marshall, & Bambang Santoso. (2024). Pengaruh Pembelian Impulsif Terhadap Tingkat Kunjungan Ulang Di Alfamart Raya Cemplang Cibungbulang Bogor Barat. *Jurnal Topik Manajemen* , 1(2), 263–280.
- Dwinda. (2023, November). 10 indikator penilaian kinerja pegawai. GLINTS FOR EMPLOYERS.
- Ermianto, E. (2022). Pengaruh Evaluasi Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa: The Effect Of Teacher Performance Evaluation On Student Learning Motivation. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 29-39.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hardani, S. Pd. , M. Si. , dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hermawan, I., & Pd, M. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.
- Ilham Fadly Ar, Ansri Jayanti, & Sundari Rahman. (2023). *Strategi Pemasaran Dalam Peningkatan Penjualan (Studi Kasus Pedagang Pasar Tradisional Belopa Kabupaten Luwu)*. <https://jurnal.stiemksmaju.ac.id/JAMR/index>
- Khairani, N., & Nasution, J. (2023). Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 226-231.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kotler dan Armstrong (2019). *Manajemen Pemasaran Jilid I*. Edisi ke 13. Diterjemahkan oleh Bob Sabran. Erlangga. Jakarta. Kencana. Jakarta.
- Kotler dan Armstrong (2019). *Komunikasi Antar Pribadi: Konsep dan Teori Dasar*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lenaini, I. (2021). TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DAN SNOWBALL SAMPLING INFO ARTIKEL ABSTRAK. 6(1),33–39.<https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>

Mar'atush Sholihah, S., Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., & Maghfiroh, S. (2023). KONSEP Uji ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER BERGANDA. *JURNAL RISET AKUNTANSI SOEDIRMAN (JRAS)* , 2(2).

MARDIATMOKO, G.-. (2020). PENTINGNYA Uji ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>

Marhandrie, desy, burhannudin, antoni, feri, darmawanto, & rusnaini, susmita. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 22(1).

Miftahul Janna, N., & Herianto. (2021). KONSEP Uji VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS. Moleong, L. (2019). Meleong.

Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin Abunawas. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: jurnal Kajian Islam Kontemporer* , 14(1), 15–31.

Nursaumi, I., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328-1335.

Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN:*

Jurnal Manajemen, 2(1), 159–170.

<https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>

Rakhmat, Jalaluddin dan Ibrahim, Idi Subandy. (2017). Metode penelitian komunikasi : dilengkapi contoh analisis statistik dan penafsirannya. PT Remaja Rosdakarya.

Rosita, N. M. R. N. M., & Halim, P. A. (2023). Pengaruh Impression dan Traffic Terhadap Nilai Penjualan Profjack Scout Melalui Marketplace Shopee. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 12(01), 416-427.

Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. www.penerbitwidina.com.

Sari, D. P., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 667-679.

Sary, N. I., & Violinda, Q. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, JENJANG KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI (FRONT DAN BACK) PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL

SAYUNG DEMAK. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 166-171.

Sena Wahyu Purwanza, et. al. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Septian Ragil Anandita, Mohammad Baharudin, & Wisnu Mahendri. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. PUTRA PUTRI JOMBANG). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta .

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sukalminingsih, S., Suharto, S., & Suhada, B. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN LAMPUNG TIMUR. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 3(1), 99-108.

Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2022). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

- Upasuji, E., Komang, N., & Satrya, I. G. B. H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wahyuni, S. T., & Christine, D. (2023). Pengaruh Penjualan dan Beban Pokok Penjualan Terhadap Laba Bersih. *Owner*, 7(2),1553–1568.
<https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1309>
- Widhi Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif* (1st ed.).Pandiva Buku.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.*