



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15811-15819

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Avia Prima

Muhammad Nashhan Ridwanto, Hasanah

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

listiawati.yl@gmail.com*, hasanah@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Avia Prima. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu didukung oleh keterlibatan kerja yang tinggi serta sistem pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat komitmen, antusiasme, dan partisipasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan pengembangan karir merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan peluang jenjang karir karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Adhya Avia Prima sebagai responden penelitian. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik probability sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu dianalisis melalui uji instrumen dan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keterlibatan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Avia Prima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan keterlibatan kerja serta penerapan pengembangan karir yang efektif.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, standar, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh setiap anggota perusahaan dalam menjalankan perannya sesuai dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Widyawati, 2021). Pranata (2020): Kinerja karyawan menjadi sarana bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas kerja dan hasil yang dicapai karyawan sejalan dengan tujuan organisasi maupun perusahaan. Almaududi et al. (2021): Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Mangkunegara, (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan tampilan kerja maupun hasil yang dicapai seseorang, baik dalam bentuk produk maupun jasa, yang dijadikan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi kerja terkait. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu (Nuroini, 2023). Karyawan dapat dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi apabila mampu menunjukkan kinerja yang optimal, menjalankan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, memberikan gagasan atau ide yang konstruktif, serta memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sekaligus mendukung keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang. (Agustin, 2020). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Keberhasilan tersebut umumnya diukur melalui standar kerja, target, maupun sasaran yang telah

ditetapkan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja karyawan juga penting dilakukan agar pihak terkait dapat mengetahui sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuan yang sesuai dengan visi organisasi, sekaligus memahami pengaruhnya terhadap kebijakan operasional yang diterapkan. (Saraswati, 2021).

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan pengembangan karir (*career development*). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik, sedangkan pengembangan karir yang terencana mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan di PT Adhya Avia Prima masih belum optimal. Kondisi tersebut terlihat dari beberapa indikator kinerja yang menunjukkan belum tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Adhya Avia Prima

No	Komponen Penilaian Kinerja	2021	2022	2023
1	Disiplin kerja	85	78	70
2	Kerjasama tim	80	75	68
3	Inisiatif karyawan	82	70	65
4	Tanggung Jawab karyawan	84	72	66
5	Keterampilan bekerja	83	74	67
	Rata-rata	83	74	67

Berdasarkan Tabel 1. Diketahui bahwa kinerja karyawan PT Adhya Avia Prima mengalami penurunan selama periode 2021–2023. Rata-rata nilai kinerja menurun dari 83 pada tahun 2021 (kategori Baik) menjadi 74 pada tahun 2022 dan kembali turun menjadi 67 pada tahun 2023 (kategori Cukup). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan memerlukan perhatian dari perusahaan. Penurunan kinerja diduga dipengaruhi oleh rendahnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan serta belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karir. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan pengembangan karir (*career development*) menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pada PT Adhya Avia Prima ditemukan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan serta belum optimalnya program pelatihan dan pengembangan karir. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang berpartisipasi secara aktif dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian kinerja. Selain itu, masih terdapat karyawan yang telah bekerja cukup lama tetapi belum memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan maupun pengembangan karir secara memadai. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pengelolaan pengembangan kompetensi dan jenjang karir belum berjalan secara optimal. Penelitian Wijaya, Haryokusumo, dan Akbar (2021) juga menyatakan bahwa tingkat keterlibatan karyawan berhubungan langsung dengan kinerja, di mana semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan dan pengembangan karir menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2017), keterlibatan karyawan adalah keadaan kerja yang positif dan memuaskan, ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan dalam pekerjaan (*absorption*). Karyawan yang terlibat akan bekerja dengan energi tinggi, antusias, dan sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya. Saks (2019) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan tingkat sejauh mana seseorang berpartisipasi dan berinvestasi dalam peran kerjanya, baik secara emosional maupun intelektual, untuk mencapai keberhasilan organisasi. Handayani dan Pratiwi (2020), keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai bentuk keterikatan emosional dan psikologis antara individu dengan pekerjaan serta lingkungan organisasinya, yang ditunjukkan melalui semangat kerja, rasa memiliki, dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Keterlibatan karyawan menggambarkan sejauh mana karyawan terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat umumnya menunjukkan motivasi tinggi, komitmen, dan produktivitas yang baik. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan meningkatnya turnover. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja (Sudiardhita, 2017; Tatimu, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengukur fondasi utama keberhasilan perusahaan modern. Ketika karyawan terlibat secara penuh, baik secara pikiran, perasaan, maupun tindakan, mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena rasa bangga dan tanggung jawab pribadi terhadap kesuksesan perusahaan. Meskipun demikian, Keterlibatan karyawan memiliki keterikatan seseorang terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik (Nuroini, 2023).

Suryani dan Nugroho (2020), pengembangan karir mencakup pelaksanaan berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan perencanaan jalur karir yang sesuai dengan potensi individu. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir mencakup seluruh aktivitas yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pada posisi kerja yang lebih tinggi. Pengembangan karir mencakup upaya perusahaan dalam menyediakan jalur karir dan peningkatan kompetensi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa karirnya diperhatikan, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja lebih tinggi. Pengembangan karir yang efektif dapat memengaruhi motivasi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Ardiana, 2024; Shahadat & Ardiana, 2024). Pengembangan karir sebagai salah satu kegiatan pengelolaan SDM pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan karir dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Setiawan, 2023; Negoro, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, keterlibatan karyawan (employee engagement) dan pengembangan karir merupakan faktor yang banyak dikaji karena berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryono Efendi dan Chellsa Afridhamita (2020), Andrian Dwi Nur Alamsyah dan I Dewa Raka Ketut Ardiana (2025), serta Yustitie Evelina Sitorus dkk. (2022) membuktikan bahwa keterlibatan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan serupa juga diperoleh oleh Fenny K. Marpaung dkk. (2019), Endri Sentosa dan Marnis (2021), Piter Tiong dkk. (2023), Wahyudi dkk. (2024), serta Lip Wismawati dkk. (2024), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi.

Namun demikian, masih terdapat hasil penelitian yang berbeda. Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tawas (2017) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali pengaruh keterlibatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima, sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang memperkaya hasil penelitian sebelumnya sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menganalisis “Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhya Avia Prima.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2022), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien	Kualitas Kerja	1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kesesuaian hasil kerja dengan standar dan instruksi	Likert
		Kuantitas Kerja	1. Pencapaian target pekerjaan 2. Produktivitas kerja	
		Ketepatan Waktu	1. Disiplin dalam kehadiran dan waktu kerja 2. Penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu	
Keterlibatan karyawan (X1)	Menurut Schaufeli dan Bakker, dkk (2017) keterlibatan karyawan adalah situasi di mana karyawan berpikir positif, masuk akal dan terus memikirkan sesuatu yang berkaitan dengan tugas mereka dan dikarakteristikan dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan penghayatan (absorption)	Semangat	1. Memiliki energi yang tinggi dalam bekerja 2. Mampu bertahan menghadapi tekanan kerja	Likert
		Dedikasi	1. Merasa pekerjaan memiliki arti dan tujuan yang penting 2. Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	
		Keterlarutan dalam Pekerjaan	1. Menikmati pekerjaan hingga waktu terasa cepat berlalu 2. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan karena sangat fokus	
Pengembangan Karir (X2)	Menurut Rivai dan Sagala (2020), pengembangan karir yang efektif akan membantu karyawan menyesuaikan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan individu dan kebutuhan perusahaan	Perencanaan Karir	1. Karyawan memiliki rencana karir yang terarah 2. Karyawan mengetahui potensi dan minat karir	Likert
		Pengembangan Kompetensi	1. Karyawan berpartisipasi aktif dalam program pelatihan 2. Pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan	
		Kesempatan Promosi	1. Karyawan memiliki kesempatan untuk promosi jabatan 2. Promosi dilakukan berdasarkan kinerja dan kompetensi	

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif PT Adhya Avia Prima yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sebanyak 50 orang.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden serta wawancara semiterstruktur sebagai data pendukung untuk memperdalam informasi mengenai keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 22.0 dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Profil Perusahaan

PT Adhya Avia Prima (AAP) atau Avia Cargo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan kargo udara di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada 15 April 2003 dengan fokus utama menyediakan layanan pengiriman barang melalui jalur udara yang cepat, aman, dan efisien. Dalam perkembangannya, PT Adhya Avia Prima menjalin kerja sama dengan berbagai maskapai penerbangan nasional maupun internasional untuk memperluas jaringan distribusi kargo ke berbagai wilayah di dalam maupun luar negeri. Selain layanan kargo udara, perusahaan juga mengembangkan layanan pendukung, seperti *tour and travel*, *regulated agent*, pergudangan, serta unit bisnis Prime Logistics yang menyediakan solusi logistik terpadu berbasis teknologi. Melalui pengembangan layanan tersebut, PT Adhya Avia Prima terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan logistik yang kompetitif di Indonesia.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan usia. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 50 orang karyawan PT Adhya Avia Prima.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 28 orang (56%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 22 orang (44%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 21 orang (42%). Selanjutnya, responden berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 12 orang (24%), SMA/SMK sederajat sebanyak 11 orang (22%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 6 orang (12%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi.

Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (44%). Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 13 orang (26%), masa kerja 7–10 tahun sebanyak 8 orang (16%), sedangkan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 7 orang (14%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif baru.

Berdasarkan usia, kelompok responden terbesar berada pada usia kurang dari 25 tahun sebanyak 19 orang (38%). Selanjutnya, usia 36–40 tahun sebanyak 12 orang (24%), usia 31–35 tahun sebanyak 9 orang (18%), usia 25–30 tahun sebanyak 6 orang (12%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 4 orang (8%). Dengan demikian, karakteristik responden didominasi oleh karyawan usia produktif yang berpotensi memiliki kemampuan adaptasi dan produktivitas kerja yang baik..

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Jumlah Pernyataan	Hasil r_{hitung}	Hasil r_{tabel}	Keterangan
Y.1-Y.6	0,691 – 0,853	0,279	VALID
X1.1 – X1.6	0,501 – 0,844	0,279	VALID
X2.1 – X2.6	0,501 – 0,844	0,279	VALID

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hal yang sama juga ditunjukkan pada variabel Keterlibatan Karyawan (X1), di mana seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung di atas r tabel dan dinyatakan valid. Selain itu, Pengembangan Karir (X2) juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	Realibel
Keterlibatan Karyawan (X1)	0,805	Realibel
Pengembangan Karir (X2)	0,861	Realibel

Hasil memperlihatkan reliabilitas masing-masing variabel dalam pengujian, di mana semua variabel dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* berada pada rentang 0,80–0,90. Maka, dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot dan Histogram, diketahui bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik pada grafik Normal P–P Plot yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, grafik histogram memperlihatkan pola distribusi yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) dan relatif simetris. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

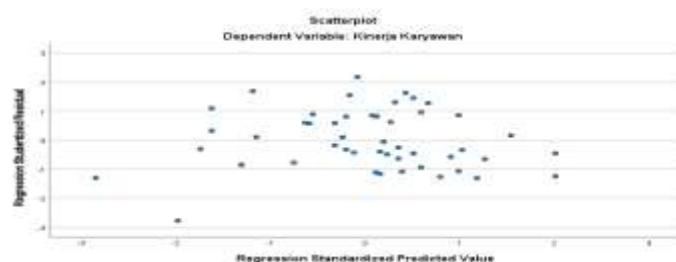
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterlibatan Karyawan (X1)	.312	3.204
	Pengembangan Karir (X2)	.312	3.204

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Keterlibatan Karyawan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* sebesar 0,312 (>0,10) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,204 (<10) pada masing-masing variabel. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.811	2.432		1.567	.124
	Keterlibatan Karyawan	.517	.185	.455	2.803	.007
	Pengembangan Karir	.394	.177	.363	2.231	.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,811 + 0,517X_{11} + 0,394X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen, yaitu Keterlibatan Karyawan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 3,811 yang menunjukkan bahwa ketika variabel Keterlibatan Karyawan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,811. Koefisien regresi Keterlibatan Karyawan sebesar 0,517 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,394 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,394 satuan. Kedua koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dan pengembangan karir memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, sehingga peningkatan pada kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.596	2.67506
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Karyawan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.811	2.432		1.567	.124
	Keterlibatan Karyawan	.517	.185	.455	2.803	.007
	Pengembangan Karir	.394	.177	.363	2.231	.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Keterlibatan Karyawan (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,803 dengan nilai signifikansi 0,007 ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, variabel Pengembangan Karir (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,231 dengan nilai signifikansi 0,030 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11730>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 9. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	532.151	2	266.075	37.182	.000 ^b
Residual	336.329	47	7.156		
Total	868.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 37,182 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak, dan hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Diskusi

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Avia Prima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori Schaufeli dan Bakker (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mampu mendorong perilaku kerja positif dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian Efendi dan Afridhamita (2020) serta Alamsyah dan Ardiana (2025) yang membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Avia Prima. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengembangan karir yang baik, seperti penyediaan pelatihan, peningkatan kompetensi, serta kesempatan promosi yang adil, mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, serta didukung oleh penelitian Marpaung et al. (2019), Sentosa dan Marnis (2021), serta Wahyudi et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, keterlibatan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Avia Prima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus menerapkan program pengembangan karir yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sejalan dengan penelitian Alamsyah dan Ardiana (2025) serta Sitorus et al. (2022), yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kompetensi dan jenjang karir mampu meningkatkan performa kerja. Secara simultan, keterlibatan karyawan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui penguatan keterlibatan karyawan serta penerapan sistem pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses kerja. Di samping itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pengembangan karir yang transparan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peluang promosi yang adil sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji dua variabel independen pada satu objek penelitian dengan jumlah responden yang terbatas serta menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing.
2. Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
3. Alamsyah, A. D. N., & Ardiana, I. D. R. K. (2025). Pengaruh keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3).
4. Efendi, S., & Afridhamita, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport Jakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 16(1).
5. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan sumber daya manusia. Laksana.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
8. Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
9. Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen SDM (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
10. Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen sumber daya manusia (MSDM). PT Scopindo Media Pustaka.
11. Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3).
12. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia instansi (Ed. 14). PT Remaja Rosdakarya.
13. Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ridho, A. F., & William. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 5(2).
14. Prawirosentono. (2018). Motivasi dan kinerja pegawai. Indomedia Pustaka.
15. Samsudin, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka Setia.
16. Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV Mandar Maju.
17. Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2).
18. Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
19. Sitorus, Y. E., Simanjuntak, R., & Jayadi. (2022). Pengaruh keterlibatan pegawai dan penghargaan melalui pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 27(2).
20. Siswanto. (2021). Pengantar manajemen. PT Bumi Aksara.
21. Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
22. Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Pranada Media Group.
23. Tohardi, A. (2019). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia (Cet. 1). Mandar Maju.
24. Tiong, P., Sumaryo, P., Dalle, M. Y., & Latif, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 2(2).
25. Wahyudi, Sukri, & Hadrah. (2024). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(3).
26. Wismawati, L., Muttaqin, R., & Recky, R. (2024). Pengaruh self-efficacy, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 10(3).