

Pengaruh Pengembangan Karir, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan

Muna Dilla Arifah¹, M. Chaerul Rizky²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

ARTICLE INFO

Article History:

Received April 27th, 2024

Revised Aug 16th, 2024

Accepted Aug 16th, 2024

Keywords:

Pengembangan Karir;
Perceived Organizational Support;
Employee Engagement;
Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the effect of career development, work perceived organizational support and employee engagement on the performance of employees of PT Nusantara Power Engineering Medan. This type of research is descriptive with a quantitative approach. The number up to 50 respondents. The analysis method used multiple linear regression analysis. The results showed that partial career development (X1) had a positive and significant effect on employee performance. Perceived organizational support (X2) has a positive but not significant effect on employee performance (Y). Employee engagement (X3) has a positive and significant effect on employee performance. While together the variables career development (X1), perceived organizational support (X2) and employee engagement (X3) have a positive and significant effect on employees (Y). The contribution of variable influence is 66.5%.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, dukungan organisasi yang diterima kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Power Engineering Medan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah hingga 50 responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir parsial (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang diterima (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Employee engagement (X3) memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama variabel pengembangan karir (X1), dukungan organisasi yang diterima (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada karyawan (Y). Kontribusi pengaruh variabel adalah 66,5%.



© 2024 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

M. Chaerul Rizky,

Email: mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

How to Cite: Arifah, M.D., Rizky, M.C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan. *Sosio e-Kons*, 16.(2), 168-179

PENDAHULUAN

Dunia mengalami perubahan besar pada sektor ekonomi setelah adanya revolusi industri 4.0 dengan *cyber physical* yang mana membuat persaingan semakin ketat dan kompetitif (Prastyo & Frianto, 2020. Hal. 60). Selain itu, revolusi industri 4.0 membawa perubahan perkembangan teknologi digitalisasi. Untuk itu, organisasi ataupun perusahaan perlu dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas serta kuantitas untuk mencapai tujuan (Saretta, 2019:1). SDM merupakan aset yang penting karena menjadi penentu keberlangsungan hidup perusahaan. sehingga harus terus dilatih dan ditingkatkan kemampuannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Wahyani, 2020:1). Dengan adanya pengelolaan SDM yang baik, pencapaian tujuan perusahaan akan lebih efisien (Wahyuni, 2019. Hal. 905).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. (Wibisono, 2017:175) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibisono, 2017:175). Sedangkan (Kasmir, 2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan yang bekerja efektif dan efisien menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, yang secara langsung berdampak pada profitabilitas perusahaan. Karyawan yang berdedikasi dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi pelanggan dan mendatangkan pendapatan yang lebih besar. Data terbaru menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT Nusantara Power Engineering Medan mengalami penurunan sebesar 7.5% pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya (Laporan Tahunan PT Nusantara Power Engineering, 2023). Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang perlu segera diatasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *perceived organizational support* (POS). (Ariami & Afrianty, 2017:171) menyatakan *perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan tentang seberapa jauh percaya bahwa kontribusi dan kesejahteraan dihargai oleh perusahaan. Sedangkan (Setiyawan & Azizah, 2019:6) menyatakan bahwa Persepsi dukungan organisasional merupakan suatu keyakinan secara global yang dikembangkan oleh pegawai tentang sejauh mana terjalannya komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat adanya penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Perceived Organizational Support (POS) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menciptakan fondasi yang kuat bagi produktivitas dan keterlibatan. Saat karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, motivasi mereka meroket, membawa dampak positif pada komitmen terhadap tugas dan visi perusahaan. Karyawan yang merasakan dukungan lebih dari perusahaan akan bersikap inovatif, memberikan kontribusi pada ide-ide kreatif dan solusi baru.

Kinerja yang maksimal akan lebih banyak diberikan oleh pekerja dengan tingkat POS yang baik. Namun, ditemukan pernyataan yang bertentangan yakni menunjukkan POS berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi POS maka kinerja semakin rendah (Agustiningrum, 2016:212). Meskipun karyawan memperoleh kompensasi yang besar, tingkat keadilan, penghargaan hasil kerja, dan kenyamanan yang diperoleh kurang memuaskan. Ini akan menjadikan kejenuhan berkepanjangan sehingga menurunkan kinerja (Nabila & Ratnawati, 2020:2).

Employee engagement juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robinson et al., 2004) dalam jurnal (Anggreana, 2015:3) Employee Engagement adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme pekerjaan yang ia lakukan. Menurut (Macey & Schneider, 2008:3) dalam jurnal (Anggreana, 2015:4) mendefinisikan employee engagement sebagai suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, antusias, dan fokus kepada usaha. Serta menurut (Gibbons, 2006) mendefinisikan employee engagement adalah hubungan emosional dan

intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya.

Employee engagement menggambarkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dengan begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kesadaran akan adanya rasa engagement dalam diri karyawan (*employee engagement*) menjadi sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memperhatikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut (Admasachew & Dawson, 2011:29) dalam (Tambak et al., 2022:4144) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang ditandai dengan semangat, komitmen, dan penyerapan.

PT Nusantara Power Engineering Medan adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi yang mengerjakan proyek nasional. Banyaknya perusahaan yang beroperasi dalam bidang yang sama membuat tingkat pesaing menjadi meningkat, keunggulan bersaing dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan, sehingga dapat dirumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk memudahkan penulis, secara teknis penulis dapat menggunakan template ini secara penuh. Penulis dapat menyesuaikan seluruh isi tulisan dengan template ini (ditimpa) bagian per bagian, sehingga secara keseluruhan diharapkan artikel yang dikirimkan sudah sesuai dengan panduan yang diharapkan. Sebaiknya menghapus sesuai kebutuhan, untuk menghindari kesalahan di bagian-bagian lainnya.

METODE

Penelitian merupakan penelitian asosiatif kuantitatif. (Pakpahan & Manullang, 2014:65) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Power Engineering berjumlah 50 orang karyawan yang telah bekerja di atas 12 bulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh (*sensus*), maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS. Adapun jenis pengujian yang dilakukan adalah Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi), Pengujian Hipotesis (Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Nusantara Power Engineering Medan. Data penelitian diperoleh dari sampel penelitian dengan teknik sampling sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel berjumlah 50 responden penelitian. Profil responden dalam penelitian ini mencakup data demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut adalah penjabaran dari hasil sampel penelitian.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	45	89,50%
	Perempuan	5	10,50%
2	Usia:		
	20-30 tahun	19	38,80%
	31-40 tahun	24	48,50%
	41-50 tahun	6	12,70%
	50 tahun	0	
3	Masa Kerja:		
	< 5 tahun	40	80,80%
	5-10 tahun	9	17,30%
	10 tahun	1	1,90%
4	Tingkat Pendidikan:		
	SMA/Sederajat	19	37,80%
	Diploma	16	31,70%
	Sarjana	12	24,40%
	Pasca Sarjana	3	6,10%

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki dengan jumlah 45 orang atau 89.5%, tingkat usia berkisar 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 48.5%, dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 40 orang atau 80.8%, dan memiliki tingkat pendidikan SMA sebesar 19 orang atau 37.8%.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	50	13.00	25.00	20.4512	2.29950
POS	50	13.00	20.00	16.5610	1.65625
Employee Engagement	50	12.00	25.00	21.0244	2.95637
Kinerja Karyawan	50	14.00	30.00	24.2927	3.01227
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Berdasarkan pada Tabel 2, diketahui nilai minimum variabel pengembangan karir sebesar 13.00, nilai maximum sebesar 25.00, nilai mean sebesar 20.4512 dan nilai Std. deviation sebesar 2.29950. Nilai minimum variabel POS (*Perceived Organizational Support*) sebesar 13.00, nilai maximum sebesar 20.00,

nilai mean sebesar 16.5610 dan nilai Std. deviation sebesar 1.65625. Nilai minimum variabel employee engagement sebesar 12.00, nilai maximum sebesar 25.00, nilai mean sebesar 21.0244 dan nilai Std. deviation sebesar 2.95637. Nilai minimum variabel kinerja karyawan sebesar 14.00, nilai maximum sebesar 30.00, nilai mean sebesar 24.2927 dan nilai Std. deviation sebesar 3.01227.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan perhitungan Kolmogorof Smirnov. Data dinyatakan normal atau tidak berdasarkan kriteria pengujian, jika sign > 0.05 maka data terdistribusi normal, dan jika sign < 0.05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Asumsi Klasik One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	174.244.658
	Absolute	.068
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Hasil pengujian pada Tabel 3., diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya toleransi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Varians Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinearitas, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Asumsi Klasik - Multikolinearitas
Coefficients^a

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	.352	2.843
	POS	.375	2.670
	Employee Engagement	.509	1.965

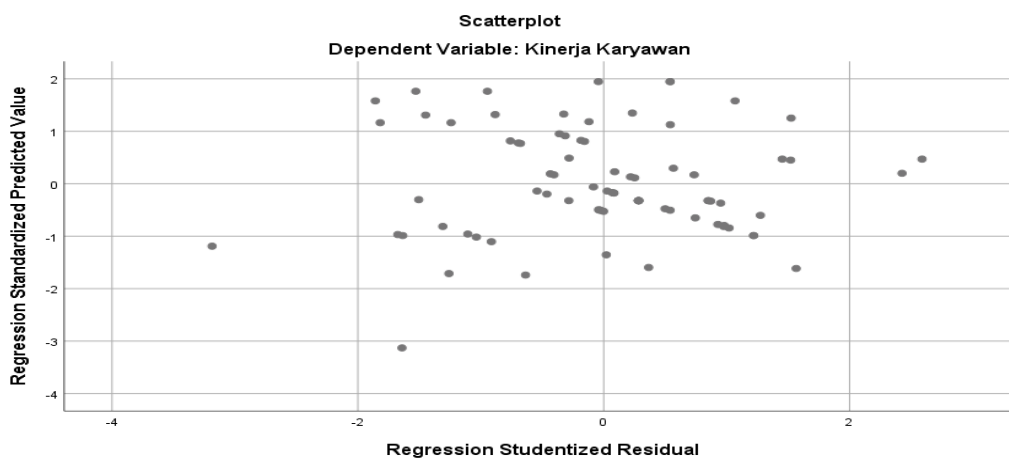
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Dari hasil pengujian multikolinearitas Tabel 4., dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinieritas atau tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mudrajad, 2004), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Hasil heteroskedastisitas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1. berikut:



Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Gambar 1. Hasil Uji Asumsi Klasik – Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1. bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support, dan Employee Engagement mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil dalam pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.206	2.016	.598	.552

Pengembangan Karir	.450	.145	.344	3.113	.003
POS	.356	.195	.196	1.831	.071
Employee Engagement	.379	.094	.372	4.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

$$Y = 1.206 + 0.450 X_1 + 0.356 X_2 + 0.379 X_3 + 0,05$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta memiliki nilai positif sebesar 1.206 artinya menunjukkan pengaruh yang serarah antar variabel independen dan dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X1), POS (X2), dan Employee Engagement (X3) bernilai 0 maka tidak mengalami perubahan, nilai Kinerja Karyawan adalah 1.206.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0.450 menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Pengembangan Karir (X1) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.450.
- Nilai koefisien regresi variabel POS (X2) sebesar 0.356 menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika POS (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.356.
- Nilai koefisien regresi variabel Employee Engagement (X3) sebesar 0,379 menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Employee Engagement (X3) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,379.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka tidak ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka ada pengaruh signifikan atau Ho ditolak dan Ha diterima. Menggunakan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, apabila thitung > ttabel maka ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak, dan apabila thitung < ttabel maka tidak ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut hasil perhitungan uji t dalam tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.206	2.016		.598	.552
1 Pengembangan Karir	.450	.145	.344	3.113	.003
POS	.356	.195	.196	1.831	.071
Employee Engagement	.379	.094	.372	4.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada Tabel 6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pada variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3.113 dengan signifikansi 0.003. Nilia t-hitung > t-tabel (3.113 > 1.678) dengan signifikansi < 0.05 (0.003 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Power Engineering Medan.
- 2) Hasil uji t pada variabel POS (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 1.831 dengan signifikansi 0.071. Nilia t-hitung > t-tabel (1.831 > 1.678) dengan signifikansi > 0.05 (0.071 > 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa POS (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Power Engineering Medan.
- 3) Hasil uji t pada variabel *Employee Engagement* (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 4.055 dengan signifikansi 0.000. Nilia t-hitung > t-tabel (4.055 > 1.678) dengan signifikansi < 0.05 (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Power Engineering Medan.

b. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka tidak ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka ada pengaruh signifikan atau Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.050	3	163.017	51.704	.000 ^b
	Residual	245.926	78	3.153		
	Total	734.976	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, POS, Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Dari hasil Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa hasil signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 dan didapatkan nilai F-hitung sebesar 51.704 Jadi Fhitung > Ftabel (51.704 > 2.802). Maka dari dapat disimpulkan bahwa secara besama-sama variabel Pengembangan Karir (X1), POS (X2) dan *Employee Engagement* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Power Engineering Medan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) adalah kolerasi berganda yaitu korelasi antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014). Nilai R² ini berkisaran pada 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan antar variabel semakin erat dan jika mendekati 0 maka hubungan antar variabel semakin lemah. Sedangkan R² digunakan untuk menunjukkan koefisien determinasi, angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014).

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.653	177.564

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, POS, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah SPSS v.25), 2024

Berdasarkan Tabel 8., diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0.665 atau 66.5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X₁), POS (X₂) dan *Employee Engagement* (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Nusantara Power Engineering Medan sebesar 66.5% sedangkan sisanya sebesar 33.5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Zainal (2015) pengembang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dan Kinerja menurut (Wibisono, 2017) adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Nusantara Power Engineering Medan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang terencana dan terarah dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, mereka akan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan adanya program pengembangan karir, karyawan akan memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan baru yang dapat diaplikasikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kompetensi ini akan membuat karyawan lebih percaya diri, produktif, dan efektif dalam bekerja. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Bintari, 2018; Faustyna & Jumani, 2015; Massie et al., 2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Robbins & Judge, 2015) dalam (Sari, 2019) adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Nusantara Power Engineering Medan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Farida & Hendarsjah, 2022; Fidyah & Setiawati, 2019; Nabila & Ratnawati, 2020; Sungmala & Verawat, 2021) dan (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021) dalam temuannya ditunjukkan bahwa mendukung bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Perceived organizational support* (POS) mengacu pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. POS yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu dukungan organisasi terhadap salah karyawan adalah membuat karyawan agar tetap nyaman bekerja seperti adanya pemberian kompensasi, pemberian bonus, reward dan hal ini juga harus mengacu pada perjanjian kerja bersama. Sementara itu ada juga pelatihan untuk meningkatkan skill kepada karyawan dan adanya pelaksanaan survei kepuasan kerja secara rutin.

Employee engagement adalah tentang bagaimana tindakan atau perilaku per individu karyawan yang merasa bangga dan sangat loyal dalam pekerjaannya maupun organisasinya, menjadi bagian dari suatu perusahaan yang siap berkomitmen secara fisik, kognitif dan emosional dalam menangani klien, user, konsumen maupun sesama partner kerjanya, serta selalu ingin memberi lebih dalam menyelesaikan

setiap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Nusantara Power Engineering Medan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (Hali, 2019) yang menyatakan *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Cintani & Noviansyah, 2020) dan (Lewiuci & Mustamu, 2016) juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variable *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang terlibat dan terikat secara emosional cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan pada PT Nusantara Power Engineering Medan diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Power Engineering Medan.
2. *Perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Power Engineering Medan.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Power Engineering Medan.
4. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa baik Pengembangan Karir, *Preceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan.
5. Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut:
6. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap menyediakan program pengembangan karir yang jelas dan transparan bagi karyawan, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk mendukung pertumbuhan karir, serta menerapkan promosi yang adil berdasarkan kinerja karyawan.
7. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan seperti memberi pengakuan, perhatian, dan apresiasi/kontribusi karyawan berupa penghargaan, kompensasi, bonus, dan reward.
8. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan program-program yang dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.

REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Admasachew, L., & Dawson, J. (2011). The Association Between Presenteeism and Engagement in National Health Service Staff. *Journal of Health Services Research & Policy*, 16(1_suppl), 29–33. <https://doi.org/10.1258/jhsrp.2010.010085>
- Agustiningrum, Sherly. Dwi. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 212–225.
- Anggreana, V. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Jom FEKON*, 2(2), 1–13.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 169–177.

- Bedagama, F. M. H., & Tjahjaningsih, E. (2021). Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja. *Telaah Bisnis*, 22(1), 19–32.
- Bintari, A. L. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Budi Prastyo, Agus Frianto. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*. Volume 3 Nomor 1, Oktober 2020. Halaman 59-72
- Farida, N. F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 302–313. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>
- Faustyna, & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbons, J. M. (2006). Employee Engagement A Review of Current Research and Its Implications. The Conference Board.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Produksi PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur) . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 228–234.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin . *AGORA*, 4(2), 101–107.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Massie, R., Tewel, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Mudrajad, K. (2004). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN.
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(4), 1–12.
- Pakpahan, M., & Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ciptapustaka Media.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Saretta, I. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi*. Cermati.Com.
- Sari, N. K. (2019). Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1 & 2. *Psikoborneo*, 7(1), 120–128.
- Setiyawan, H., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Univ. Putra Bangsa*, 1–16.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-24. CV Alfabeta.

- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The Impact of Socio-Demographic Factors on Employee Engagement at Multinational Companies in Thailand. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(2), 694–711.
- Tambak, N. A., Zebua, Y., & Nasution, S. L. (2022). The Effect of Work Discipline, Work Engagement, Work Attitude and Commitment on Employee Performance in the Pamong Praja Police Unit, Labuhan Batu Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 4144–4154.
- Wahyani, W. (2020). Aset Penting yang Wajib Dijaga oleh Suatu Organisasi maupun Perusahaan. IPOMS. Retrieved from (<https://www.ipomssurabaya.com/aset-penting-yang-wajib-dijaga-oleh-suatu-organisasi-maupun-perusahaan/>, diakses 1 Maret 2021).
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913
- Wibisono, A. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) pada Karyawan Hotel Comfort Dumai . *JOM Fekon*, 4(1), 616–629.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.