



## **PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA NGANJUK JAWA TIMUR**

**Andrian Dwi Nur Alamsyah**

*andrianalamsyah19@gmail.com*

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**I Dewa Raka Ketut Ardiana**

*ardiana@untag-sby.ac.id*

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo,  
Surabaya, Jawa Timur 60118

*Korespondensi penulis : andrianalamsyah19@gmail.com,*

**Abstrak** *This study aims to determine the effect of Employee Involvement, Career Development, and Internal Communication on Employee Performance at CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk, East Java. This study uses primary data collected using a questionnaire. In this study, the researcher used quantitative analysis, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination analysis with the help of SPSS version 26. The population in this study were all employees of CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk, East Java, totaling 55 people. The results of the study obtained using the t test and F test indicate that Employee Involvement has a positive and significant effect on Employee Performance, Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance, and Internal Communication has a positive and significant effect on Employee Performance and, Employee Involvement, Career Development, and Internal Communication have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance. In the coefficient of determination test, the data results were 75.6%. So it can be concluded that employee involvement, career development, and internal communication have an influence on employee performance of 75.6% and the remaining 25.4% is influenced by other variables outside the study.*

**Keywords:** *Employee Involvement, Career Development, Internal Communication, Employee Performance*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur yang berjumlah 55 orang. Hasil dari penelitian yang didapatkan dengan menggunakan uji t dan uji F menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam uji koefisien determinasi didapatkan hasil data sebesar 75,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6% dan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian..

**Kata Kunci:** Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal, Kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting di dalam suatu organisasi, karena berperan penting agar menjalankan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang begitu besar bagi kesuksesan suatu perusahaan dan berhubungan dengan Kinerja karyawan.

Karyawan adalah aspek penting yang berpengaruh dalam pencapaian bagi perusahaan karena tingkat optimal tidaknya pencapaian perusahaan ditentukan oleh hasil kinerja karyawan.

Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai posisi yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk memaksimalkan kontribusinya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur sumber daya manusia secara efektif sehingga karyawan puas dengan pekerjaan mereka (Hamali 2016: 4). Organisasi harus memiliki keunggulan yang kompetitif dalam sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan mereka di era globalisasi saat ini. Hal ini sesuai dengan pendapat Budiyanto (2013: 47) bahwa manajemen sumber daya manusia mengubah orang dalam suatu organisasi menjadi aset yang harus dihargai, dioptimalkan kemampuan mereka, dan tetap mempertahankan komitmen untuk bekerja, yang akan menghasilkan daya saing yang lebih baik. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif dalam mengemban tugasnya. Dalam suatu organisasi, masalah-masalah yang muncul sebagai akibat dari pertumbuhan dan persaingan bisnis dapat diselesaikan dan dikelola manajemen sumber daya manusia. Salah satu masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi yaitu, bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkembang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai indikator, seperti keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal. Hubungan antara variabel keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal saling terkait dan bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keterlibatan yang tinggi mendorong karyawan untuk mengejar pengembangan diri, sementara komunikasi internal yang baik memastikan bahwa semua pihak berada pada halaman yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan

Mangkunegara (2016:124) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agustin (2020:1) peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi haruslah di perhatikan. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan keterlibatan dari karyawan pada suatu pekerjaannya, sehingga karyawan dapat dikatakan keterlibatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, bekerja sama kepada rekan kerja, mengeluarkan ide-ide terbaik dan komitmen/bertanggung jawab atas tugas-tugas demi kesuksesan suatu organisasi yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

Sudiardhita (2017:280) Keterlibatan karyawan adalah komitmen karyawan yang melampaui panggilan tugas, mengutamakan penyelesaian pekerjaan, tidak membuang waktu, bekerja keras, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Melisa Safitri Samud, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dikarenakan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan.

Pertumbuhan karir merujuk pada kenaikan jabatan individu di perusahaan serta jalur karir yang telah ditentukan. Perkembangan karir adalah proses transisi ke posisi yang lebih senior di perusahaan, sehingga tanggung jawab, hak, dan status karyawan juga akan meningkat (Shahadat & Ardiana, 2024:101). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat, I Dewa Ketut Raka Ardiana (2024) Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan adanya karir yang berkembang menambah motivasi karyawan agar terus mengembangkan kinerja dan kemampuannya

Romli (2014:6) menyatakan bahwa “Komunikasi Internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.” Hasil ini mendukung penelitian Sukatno, Martani Huseini, Imam Syafganti, Irwansyah (2018) Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Employee Engagement. Hal ini dikarenakan komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan dapat meningkatkan keharmonisan antara karyawan.

Fenomena yang diamati oleh peneliti di dalam lingkungan kerja adalah rendahnya tingkat keterlibatan karyawan. Dalam banyak kasus, karyawan merasa kurang terhubung dengan visi dan misi perusahaan, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan komitmen mereka dalam bekerja. Di sisi lain, pengembangan karir juga menjadi isu penting. Karyawan saat ini cenderung mencari peluang untuk belajar dan berkembang, dan jika perusahaan tidak menyediakan jalur pengembangan yang jelas, mereka mungkin merasa tidak puas dan merasa tidak dihargai.

Komunikasi internal yang tidak efektif juga menjadi masalah yang signifikan di CV. Berkat Utama Perkasa. Karyawan seringkali tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai kebijakan perusahaan, perubahan yang terjadi, maupun kesempatan yang ada. Akibatnya, hal ini menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Perubahan yang terjadi di dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal adalah faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami fenomena ini, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam ketiga aspek tersebut..

Berdasarkan pernyataan pernyataan di atas, Penelitian ini akan mengeksplorasi variabel keterlibatan karyawan, pengembangan karir, komunikasi internal dan kinerja karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis yang bermanfaat bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan sektor publik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hakim, (2014:17) adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Sugiharto (2021:45) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Kesimpulannya, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. MSDM mencakup upaya untuk memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar mereka mampu berkontribusi secara optimal.

### **Keterlibatan Karyawan**

Sudiardhita (2017:280) Keterlibatan karyawan adalah komitmen karyawan yang melampaui panggilan tugas, mengutamakan penyelesaian pekerjaan, tidak membuang waktu, bekerja keras, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Keterlibatan karyawan berkaitan dengan kinerja, keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Letsoin & Ratnasari, 2020:18)

Keterlibatan karyawan (Employee Engagement) Letsoin & Ratnasari (2020:19) mengutip Rupini menyatakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dapat menjadi pengukur Keterlibatan karyawan (Employee Engagement), dengan indikator:

1. Penyerapan (Absorption)
2. Kekuatan (Vigor)
3. Dedikasi (Dedication) 1

### **Pengembangan karir**

Pertumbuhan karir merujuk pada kenaikan jabatan individu di perusahaan serta jalur karir yang telah ditentukan. Veitzhal Rivai (2009:290) menjelaskan: “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Balbed, 2019:4679)..

Veithzal Rivai et all (2009) Berpendapat indikator pengembangan karir terbagi menjadi 4 yaitu:

1. Latar belakang pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Prestasi kerja
4. Kesempatan untuk berkembang

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal pada dasarnya membantu organisasi menjadi lebih menghormati satu sama lain. Karena itu, jika tidak ada komunikasi internal yang baik dalam sebuah perusahaan, dapat terjadi salah pengertian antara atasan dan sesama karyawan, yang pada gilirannya akan menyebabkan masalah. mempengaruhi operasi organisasi, dan efek negatif terhadap perjalanan untuk bisnis (Sukatno, 2018:179)

Menurut Romli (2014:6) menyatakan bahwa “Komunikasi Internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.”

Yulius Eka Agung Saputra (2014) terdapat beberapa dimensi dan indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut::

1. Downward Communication
2. Upward Communication
3. Horizontal Communication

### **Kinerja Karyawan**

Tirtayasa (2019:47) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas

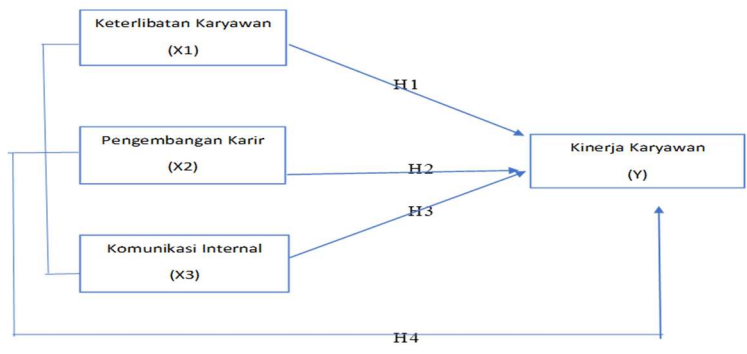
Tirtayasa (2019:47) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Qoyyimah et al., (2020:13) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Ketelitian
6. Kepemimpinan
7. Kejujuran

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA NGANJUK JAWA TIMUR**

**Kerangka Konseptual**



**Perumusan Hipotesis**

- H1 : Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Utama Perkasa?
- H2 : Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Utama Perkasa?
- H3 : Apakah Komunikasi Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Utama Perkasa?
- H4 : Apakah Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Utama Perkasa?

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Penelitian ini berbentuk penelitian casual yang jumlah populasinya merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang.

Metode pengambilan sampel pada pelaksanaan penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh yaitu regresi linear berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

- a. Jika  $r \text{ Hitung} \geq r \text{ Tabel}$  maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika  $r \text{ Hitung} \leq r \text{ Tabel}$  maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Indikator	Variabel	r-hitung	r-tabel	Sign	Keterangan
Keterlibatan Karyawan( X1)	X1.1	0,710	0,2625	000	Valid
	X1.2	0,732	0,2625	000	Valid
	X1.3	0,721	0,2625	000	Valid
	X1.4	0,608	0,2625	000	Valid
	X1.5	0,617	0,2625	000	Valid
	X1.6	0,735	0,2625	000	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,573	0,2625	000	Valid
	X2.2	0,577	0,2625	000	Valid
	X2.3	0,642	0,2625	000	Valid
	X2.4	0,426	0,2625	0,001	Valid
	X2.5	0,591	0,2625	000	Valid
	X2.6	0,578	0,2625	000	Valid
	X2.7	0,642	0,2625	000	Valid

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA NGANJUK JAWA TIMUR**

Indikator	Variabel	r-hitung	r-tabel	Sign	Keterangan
	X2.8	0,605	0,2625	000	Valid
Komunikasi Internal	X3.1	0,691	0,2625	000	Valid
	X3.2	0,534	0,2625	000	Valid
	X3.3	0,687	0,2625	000	Valid
	X3.4	0,568	0,2625	000	Valid
	X3.5	0,627	0,2625	000	Valid
	X3.6	0,547	0,2625	000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,671	0,2625	000	Valid
	Y2	0,65	0,2625	000	Valid
	Y3	0,461	0,2625	000	Valid
	Y4	0,718	0,2625	000	Valid
	Y5	0,822	0,2625	000	Valid
	Y6	0,59	0,2625	000	Valid
	Y7	0,671	0,2625	000	Valid
	Y8	0,524	0,2625	000	Valid
	Y9	0,499	0,2625	000	Valid
	Y10	0,539	0,2625	000	Valid
	Y11	0,733	0,2625	000	Valid
	Y12	0,517	0,2625	000	Valid
	Y13	0,449	0,2625	0,001	Valid
	Y14	0,681	0,2625	000	Valid
	Y15	0,583	0,2625	000	Valid
	Y16	0,49	0,2625	000	Valid

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan variable keterlibatan karyawan (X1), pengembangan karir (X2), komunikasi internal (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung > r tabel dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterlibatan Karyawan (X1)	0,60	0,768	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,60	0,702	Reliabel
Komunikasi Internal (X3)	0,60	0,659	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,882	Reliabel

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan nilai dari cronbach's alpha lebih besar dibanding nilai minimal. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variable Keterlibatan Karyawan (X1) yang bernilai  $0,768 > 0,60$ , Pengembangan Karir (X2) yang mempunyai nilai  $0,702 > 0,60$ , Komunikasi Internal (X3) yang mempunyai nilai  $0,659 > 0,60$ , dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai nilai  $0,882 > 0,60$  dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variable..

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau sekitar nilai rata-rata normal, data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Pada penelitian ini, data yang terkumpul adalah data yang terkait tentang pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur. Data tersebut dianalisis uji normalitasnya dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI  
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA  
NGANJUK JAWA TIMUR**

One sample Kolomogorov Smirnov Test		
		Unstandardiz Residual
N		55
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.01326266
Most extreme differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Test statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dapat dilihat bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp, sig 0,200 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

### Uji Multikolonieritas

#### Uji Multikolinieritas

Coefficients			
Model		Collinerity Statistic	
		Tolorance	VIF
1	Keterlibatan Karyawan	0,462	2,163
	Pengembangan Karir	0,360	2,776
	Komunikasi Internal	0,469	2,132
a. a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variable keterlibatan karyawan (X1) memiliki tolerance 0,462 dengan VIF 2,163, variabel pengembangan karir (X2) memiliki tolerance 0,360 dengan VIF 2,776, variabel komunikasi internal (X3) memiliki tolerance 0,469 dengan VIF 2.132. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisita

Coefficients						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.542	3.068		2.459	.017
	Keterlibatan Karyawan	.050	.157	.062	.317	.753
	Pengembangan Karir	-.022	.135	-.037	-.165	.870
	Komunikasi Internal	-.227	.144	-.307	-1.573	.122
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa pada data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan menilai signifikansi masing-masing variable, Keterlibatan Karyawan 0,753, Pengembangan Karir 0,870, Komunikasi Internal 0,122 yang melebihi tingkat kepercayaan 0,05.

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA NGANJUK JAWA TIMUR**

**Uji t (parsial)**

Model coefficients	Coefficientsa					
	Unstandardized			Sig.		
	Standardized coefficients	T	Beta			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.212	1.555		3.996	.000
	Keterlibatan Karyawan	.888	.056	.395	15.922	.000
	Pengembangan Karir	.981	.034	.700	29.250	.000

a.

Berdasarkan table analisis uji t parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi keterlibatan karyawan sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi pengembangan karir sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Komunikasi Internal sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Uji F (Simultan)**

ANOVA						
Model		Sun of squares	Df	Mean square	f	Sig
1	Regression	2029.874	3	676.625	56.891	.000b
	Residual	606.563	51	11.893		
	Total	2636.436	54			

a. a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir

Pada tabel uji f diatas dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (X1), pengembangan karir (X2), dan komunikasi internal (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Regresi Linier Berganda**

Model coefficients	Coefficientsa					
	Unstandardized			Sig.		
	Standardized coefficients	T	Beta			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.212	1.555		3.996	.000
	Keterlibatan Karyawan	.888	.056	.395	15.922	.000
	Pengembangan Karir	.981	.034	.700	29.250	.000

a.



**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI  
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA  
NGANJUK JAWA TIMUR**

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,212 + 0,888 X_1 + 0,981 X_2 + 0,270 X_3 + e$$

Hasil dari pengujian persamaan regresi linear berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta a sebesar 6,212 merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel keterlibatan karyawan(x1), pengembangan karir (x2), dan komunikasi internal (x3) jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
2. B1 (Nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,888, menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan satu variabel keterlibatan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,888, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini
3. B2 (Nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,981, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan satu variabel pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,981, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini
4. B3 (Nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,270, menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan satu variabel komunikasi internal akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,270, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini

**Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877	.770	.756	3.44868	1
a. Predictor: (constan), Keterlibatan Karyawan, Pengembangan karir, Komunikasi Internal Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada table 4.15, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,756 atau sebesar 75,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6% dan sisanya 25,4% diperengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Utama Perkasa**

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan hasil uji t pengaruh keterlibatan karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian (H1) yang berbunyi "Keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Tinur" dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik keterlibatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keterlibatan karyawan penting bagi perusahaan karena dapat berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif dan memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Melisa Safitri Samud, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang

Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur**

Berdasarkan hasil uji  $t$  atau analisis parsial, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai  $t$ -hitung sebesar 0,4904, yang lebih kecil daripada nilai  $t$ -tabel sebesar 0,2058, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniati, N., dan Rojuaniah, R. (2023). Dalam jurnal penelitian mereka, terbukti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa laundry. Penemuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kolaborasi antarindividu, serta meningkatkan rasa memiliki di antara karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur**

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan hasil uji  $t$  pengaruh keterlibatan karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian (H3) yang berbunyi "Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur" dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi internal merupakan bagian penting dari sebuah organisasi dan dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan dan strategi yang tepat. Dengan demikian faktor Komunikasi Internal dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Sukatno, Martani Huseini, Imam Syafganti, Irwansyah (2018) dengan judul Komunikasi Internal PT. Solid Logistick Mempengaruhi Meningkatnya Employee Engagement. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Employee Engagement di PT. Solid Logisticks. Pengaruh

### **Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur**

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan hasil uji  $f$  pengaruh Keterlibatan Karyawan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komunikasi Internal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian (H4) yang berbunyi " Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur" dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal

terhadap Kinerja karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur .
2. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur .
3. Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur .
4. Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur .

#### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Keterlibatan karyawan penting bagi perusahaan karena dapat berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif dan memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keterlibatan Karyawan pada CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur perlu di pertahankan agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan.
2. Pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu harus di pertahankan di dalam CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan.
3. Komunikasi internal merupakan bagian penting dari sebuah organisasi dan dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan dan strategi yang tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi Internal pada CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur perlu di pertahankan agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansori. (2015). Pengaruh Prestasi kerja, Pendidikam, Pengalaman kerja, Pengenalan, Dan Kesempatan Untuk tumbuh Terhadap Pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja. Paper Knowledge . Toward al Medial History of Documents, 3(April), 49–58.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Agustin, W. P. (2020) Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara , <http://repository.umsu.ac.id>
- Al Baiti, A., Suprpto, S., & Rachmadi, A. (2017). Pengukuran kualitas layanan website dinas pendidikan kota malang dengan menggunakan metode webqual 4.0 dan ipa. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 1(9), 885-892.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI  
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA  
NGANJUK JAWA TIMUR**

- Balakrishnan, C., & Masthan, D. (2013). Impact of internal communication on employee engagement—A study at Delhi International Airport. *International journal of scientific and research publications*, 3(8), 1-13.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225-246.
- Eldor, L., & Harpaz, I. (2016). A process model of employee engagement: The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 213-235.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 25-34.
- Ghozali, I. (2016). The effect of budget participation on budgetary slack in local government with organizational commitment and environmental uncertainty as the moderating variable. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(10), 7099-7120.
- Hakim, H. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Kaaviyapriya, K., & Xavier, P. (2020). A STUDY ABOUT THE FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ITS OUTCOMES. INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT. <https://doi.org/10.34218/ijm.11.12.2020.050>.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17–34.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Nasution, A. (2015). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. *Rake Sarasin*, 36.
- Nurhayati, W. (2018). Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 80–86
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Menejemen*, 4, 52–60. <https://www.scribd.com/document/516511984/Metode-Alokasi-Laba-Khusus>.
- Pranoto, P. S. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAULUS SUGIYO PRANOTO.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Romli, Khomsahrial. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo: Jakarta

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI  
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT UTAMA PERKASA  
NGANJUK JAWA TIMUR**

- Robbins, S. P., Judge, T., & Breward, K. (2016). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson Canada.
- Shahadat, W. R. A. F., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PCP EXPRESS SURABAYA-PT. YAPINDO TRANSPORTAMA. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(7), 99-110.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi* (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- SUGIHARTA, P. K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA PEKRAMAN PANJER DENPASAR SELATAN. Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Ghozali, I. (2016). The effect of budget participation on budgetary slack in local government with organizational commitment and environmental uncertainty as the moderating variable. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(10), 7099-7120.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sudiardhita, I., & Supriyanto, A. (2017). THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION AND MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT DATACOMM DIANGRAHA COMPANY. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol, 8(1).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.