



Determinasi Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Angkasa Pura Support Jakarta Project Stasiun Kereta Api Cepat Indonesia-China (KCIC)

Kinanti Ratna Anjani¹, Endang Kustini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.

Email: kinanti.anjani09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Angkasa Pura Support Project Stasiun Kereta Api Cepat Indonesia-China (KCIC) Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *nonprobability sampling* jenis *Quota Sampling* terhadap 79 responden, yang diperoleh dari populasi sebanyak 373 karyawan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan Kerja memiliki determinasi positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan persamaan regresi $Y = 8,532 + 0,396X_1$, koefisien korelasi 0,719 (kuat), dan koefisien determinasi 51,6%. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,801 > 1,992$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan persamaan regresi $Y = 4,568 + 0,372X_2$, koefisien korelasi 0,829 (sangat kuat), dan koefisien determinasi 68,6%. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($49,039 > 1,992$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan persamaan regresi $Y = 3,403 + 0,102X_1 + 0,316X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,829 (sangat kuat) dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 67,9%, sedangkan 32,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Uji F menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel ($83,420 > 3,12$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti model regresi ini layak digunakan.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, *Employee Engagement*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Training and Career Development on Employee Engagement among employees of PT Angkasa Pura Support Project Jakarta-Bandung High-Speed Railway (KCIC), both partially and simultaneously. The method used is quantitative, employing a nonprobability sampling technique, specifically Quota Sampling, involving 79 respondents drawn from a population of 373 determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS version 27. The results show that Job Training has a positive and significant effect on Employee Engagement, with the regression equation $Y = 8.532 + 0.396X_1$, a correlation coefficient of 0.719 (strong), and a coefficient of determination of 51.6%. The t-count value is greater than the t-table value ($11.801 > 1.992$) with a significance of $0.000 < 0.05$. Career Development also has a positive and significant effect on Employee Engagement, with the regression equation $Y = 4.568 + 0.372X_2$, a correlation coefficient of 0.829 (very strong), and a coefficient of determination of 68.6%. The t-count value is greater than the t-table value ($49.039 > 1.992$) with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Job Training and Career Development have a positive and significant effect on Employee Engagement, with the regression equation $Y = 3.403 + 0.102X_1 + 0.316X_2$. The correlation coefficient is 0.829 (very strong) and the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 67.9%, while the remaining 32.1% is explained by other variables outside this research model. The F-test shows that the F-count value exceeds the F-table value ($83.420 > 3.12$) with a significance of $0.000 < 0.05$, indicating that the regression model is appropriate for use.

Keywords: *Job Training, Career Development, Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Dunia saat ini telah memasuki masa VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), yaitu kondisi yang serba tidak pasti, mudah berubah, dan sulit diprediksi, sehingga menjadi tantangan nyata bagi perusahaan (Rani Afkarina et al., 2023:2). Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk fleksibel merespons perubahan, dan salah satu tonggak yang dapat dimanfaatkan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Larassati et al., 2021: 54). Sumber daya manusia merupakan aset non-material yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata sebagai penggerak organisasi, sehingga setiap perusahaan berusaha mendapatkan karyawan yang produktif agar mampu mendukung efektivitas organisasi secara optimal.

PT Angkasa Pura Support merupakan anak perusahaan PT Angkasa Pura II yang bergerak di bidang penyediaan layanan pendukung operasional bandara dan transportasi terintegrasi, termasuk dukungan terhadap proyek strategis nasional Kereta Api Cepat Indonesia-China (KCIC). Cabang KCIC Jakarta Halim bertanggung jawab atas operasi layanan penumpang, keselamatan, dan integrasi multimoda transportasi sejak uji coba KCIC pada Oktober 2023. Dalam proyek besar seperti KCIC, pengelolaan SDM menjadi krusial karena melibatkan tuntutan teknologi tinggi, sistem shift kerja yang ketat, serta adaptasi budaya kerja campuran antara tenaga kerja lokal dan asing. *Employee engagement* menjadi salah satu indikator penting untuk mengukur sejauh mana SDM berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan operasional perusahaan.

Salah satu indikasi awal tingkat *employee engagement* dapat dilihat dari data turnover karyawan. Data internal perusahaan periode 2023–2025 menunjukkan tingkat turnover meningkat dari 2,0% pada

tahun 2024 menjadi 4,9% pada tahun 2025, terutama didorong oleh naiknya jumlah karyawan kontrak yang tidak diperpanjang. Meskipun masih berada di bawah ambang batas standar industri (10%), tren peningkatan yang tajam tersebut mengindikasikan belum optimalnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement* tidak terlepas dari dukungan terhadap kompetensi karyawan melalui pelatihan kerja. Data pelatihan periode 2023–2025 menunjukkan bahwa proporsi karyawan yang memperoleh pelatihan justru menurun, dari 21,7% (2023) menjadi 19,9% (2025), dengan rata-rata hanya 39,2% karyawan per tahun yang mendapatkan kesempatan pelatihan. Permasalahan turut ditemukan pada materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan, metode yang masih monoton, jumlah peserta yang minim dan tidak merata antar divisi, serta evaluasi pasca-pelatihan yang jarang dilakukan.

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga diduga masih belum optimal. Data penilaian pengembangan karir periode 2023–2025 menunjukkan capaian rata-rata berada pada kategori “Cukup” (67,6%–69,5%), konsisten berada di bawah target perusahaan sebesar 100%. Kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir, baik melalui pendidikan, pengalaman kerja, penilaian atasan, maupun kesempatan mengisi lowongan jabatan, dinilai masih belum merata. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang memadai cenderung menjadi kurang terlibat dan tidak puas terhadap lingkungan kerjanya (Hartini & Tanuwijaya, 2022:61), sehingga berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover, serta menurunkan loyalitas karyawan (Rohana Manalu et al., 2021:43)

Penelitian terdahulu oleh (Wardaningtri et al., 2024) pada pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Serengan menemukan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berbeda dari penelitian tersebut baik dari sisi metode analisis (SPSS, bukan SmartPLS), objek penelitian (sektor BUMN jasa stasiun dengan 79 responden karyawan operasional, bukan instansi pemerintah), maupun fokus penelitian yang menempatkan *employee engagement* sebagai variabel dependen secara langsung. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis determinasi Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Angkasa Pura Support Jakarta Project Stasiun Kereta Api Cepat Indonesia-China (KCIC), baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan mengetahui determinasi Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y). Penelitian dilakukan pada PT Angkasa Pura Support Project Kereta Api Cepat Indonesia-China (KCIC) Jakarta Halim.

Populasi penelitian berjumlah 373 karyawan tetap PT Angkasa Pura Support Jakarta Project KCIC periode 2025. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan

nonprobability sampling jenis *Quota Sampling*, yang memastikan setiap divisi memiliki representasi sesuai proporsi jumlah karyawan tetapnya.

Variabel independen pertama adalah Pelatihan Kerja (X_1) yang diukur melalui 5 indikator (instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan) dengan 10 item pernyataan. Variabel independen kedua adalah Pengembangan Karir (X_2) yang diukur melalui 7 indikator (pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan, produktivitas kerja) dengan 14 item pernyataan. Variabel dependen adalah *Employee Engagement* (Y) yang diukur melalui 3 dimensi (*vigor*, *dedication*, *absorption*) dengan 6 item pernyataan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, didukung observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas (*Product Moment*) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*), uji autokorelasi (*Durbin-Watson*), dan uji heteroskedastisitas (*Glejser* dan *Scatterplot*). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji determinasi masing-masing variabel independen, serta regresi linear berganda untuk menguji determinasi kedua variabel secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan besarnya kontribusi variabel independen dianalisis menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan determinasi variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) pada 79 responden karyawan PT Angkasa Pura Support Jakarta Project KCIC sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung setiap item terhadap r-tabel sebesar 0,223 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh 10 item pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid dengan nilai r-hitung berkisar antara 0,730–0,851. Seluruh 14 item pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid dengan nilai r-hitung berkisar antara 0,617–0,791. Seluruh 6 item pada variabel *Employee Engagement* dinyatakan valid dengan nilai r-hitung berkisar antara 0,864–0,892. Seluruh item pada ketiga variabel menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	10	0,953	0,600	Sangat Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	14	0,930	0,600	Sangat Reliabel
Employee Engagement (Y)	6	0,943	0,600	Sangat Reliabel

Sumber: data diolah IBM SPSS versi 27 (2026).

Hasil menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Pelatihan Kerja sebesar 0,953, Pengembangan Karir sebesar 0,930, dan *Employee Engagement* sebesar 0,943. Ketiganya jauh lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji Asumsi Klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2016:342) berpendapat, sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut juga diperkuat oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai kurva normal serta grafik *Normal P-P Plot* yang menunjukkan titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,495 dan VIF sebesar 2,022. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson* memperoleh nilai DW sebesar 2,331. Dengan jumlah sampel 79 responden dan dua variabel independen, diperoleh dU sebesar 1,687, sehingga batas atas ($4 - dU$) sebesar 2,313. Karena nilai DW berada dalam rentang yang dapat diterima secara statistik (mendekati $4 - dU$), yaitu $1,687 < 2,331 \approx 2,313$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, baik positif maupun negatif, dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dan grafik *Scatterplot*. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi Pelatihan Kerja sebesar 0,184 dan Pengembangan Karir sebesar 0,147, keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil ini diperkuat oleh grafik *Scatterplot* yang menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi dinyatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*) untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil regresi linear sederhana Pelatihan Kerja (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y) menghasilkan persamaan $Y = 8,532 + 0,396X_1$. Konstanta sebesar 8,532 menunjukkan nilai *Employee Engagement* ketika Pelatihan Kerja bernilai nol, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,396 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Pelatihan Kerja akan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 0,396 satuan (t hitung 11,801; sig. 0,000).

Hasil regresi linear sederhana Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) menghasilkan persamaan $Y = 4,568 + 0,372X_2$. Koefisien regresi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Pengembangan Karir akan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 0,372 satuan (t hitung 49,039; sig. 0,000).

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan (simultan). Berdasarkan tabel Coefficients, persamaan regresi linear berganda yang menggambarkan hubungan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,403	0,251	-	13,575	0,000

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Pelatihan Kerja (X_1)	0,102	0,008	0,208	12,897	0,000
Pengembangan Karir (X_2)	0,316	0,006	0,837	52,009	0,000

Sumber: data diolah IBM SPSS versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3,403 + 0,102X_1 + 0,316X_2$. Konstanta 3,403 menunjukkan nilai *Employee Engagement* ketika kedua variabel independen bernilai nol. Koefisien X_1 sebesar 0,102 dan koefisien X_2 sebesar 0,316 sama-sama bernilai positif, yang berarti Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki hubungan searah dengan *Employee Engagement*, dengan Pengembangan Karir menunjukkan kontribusi (Beta 0,837) yang lebih besar dibandingkan Pelatihan Kerja (Beta 0,208).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.679	2.258
a. Predictors: (Constant), X.2, X.1				

Sumber: data diolah IBM spss versi 27.

Pelatihan Kerja memiliki korelasi sebesar 0,719 dengan *Employee Engagement*, berada pada interval 0,600–0,799 sehingga termasuk kategori kuat, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,516 atau 51,6%. Pengembangan Karir memiliki korelasi sebesar 0,829 dengan *Employee Engagement*, berada pada interval 0,800–1,000 sehingga termasuk kategori sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 0,686 atau 68,6%. Secara simultan, nilai R sebesar 0,829 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dengan *Employee Engagement*, dengan R Square sebesar 0,687 (68,7%) dan *Adjusted R Square* sebesar 0,679 (67,9%). Artinya, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,9% variasi *Employee Engagement*, sedangkan 32,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun budaya organisasi.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pada tingkat kepercayaan 95%. Suatu variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Selain itu, kriteria pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.), di mana variabel dikatakan berpengaruh apabila nilai Sig. < 0,05. Sebaliknya, apabila nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak dan variabel tersebut dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan $df = n - k - 1 = 79 - 2 - 1 = 76$ pada taraf signifikansi 5% (dua sisi), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,992. Hasil uji t menunjukkan Pelatihan Kerja (X_1) memperoleh t hitung sebesar 11,801 ($> 1,992$) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Pengembangan Karir (X_2) memperoleh t hitung sebesar 49,039 ($> 1,992$) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Hasil Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut (Dr. Sugiyono, 2019) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji F, atau yang dikenal sebagai uji simultan, bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel independent secara bersamaan terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap (Y). Adapun hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	670,119	2	335,059	83,420	0,000
Residual	6,585	76	0,087	-	-
Total	676,703	78	-	-	-

Sumber: data diolah IBM SPSS versi 27 (2026).

F tabel dihitung dengan $df = (n - k - 1) = 76$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,12. Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 83,420 lebih besar daripada F tabel ($83,420 > 3,12$) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima: Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dan model regresi yang digunakan dinyatakan layak.

Pembahasan

1. Determinasi Pelatihan Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,396, t hitung 11,801, dan signifikansi 0,000. Nilai korelasi sebesar 0,719 (kategori kuat) menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan melalui instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan, semakin tinggi pula keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan membuat karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mendorong tumbuhnya keterikatan terhadap perusahaan. Temuan ini konsisten dengan permasalahan yang teridentifikasi di

lapangan, yaitu masih rendahnya proporsi karyawan yang memperoleh kesempatan pelatihan dan metode pelatihan yang kurang bervariasi, sehingga peningkatan kualitas dan pemerataan pelatihan kerja berpotensi besar meningkatkan *employee engagement* karyawan PT Angkasa Pura Support.

2. Determinasi Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,372, t hitung 49,039, dan signifikansi 0,000. Nilai korelasi sebesar 0,829 (kategori sangat kuat) dan koefisien determinasi sebesar 68,6% menunjukkan bahwa Pengembangan Karir merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk *Employee Engagement*. Kesempatan pengembangan karir yang jelas, melalui pendidikan, pengalaman kerja, penilaian atasan yang objektif, prestasi kerja, bobot pekerjaan, transparansi lowongan jabatan, dan produktivitas kerja, membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga mendorong keterlibatan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan kondisi di lapangan, di mana capaian penilaian pengembangan karir karyawan masih berada pada kategori “Cukup” dan di bawah target perusahaan, sehingga optimalisasi sistem pengembangan karir menjadi strategi kunci dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

3. Determinasi Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan dengan F hitung 83,420 ($> F$ tabel 3,12) dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,679 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 67,9% variasi *Employee Engagement*, sedangkan 32,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dalam model regresi berganda, Pengembangan Karir memiliki koefisien Beta sebesar 0,837, lebih besar dibandingkan Pelatihan Kerja dengan Beta sebesar 0,208, sehingga Pengembangan Karir merupakan variabel yang lebih dominan dalam menjelaskan *Employee Engagement* karyawan PT Angkasa Pura Support Jakarta Project KCIC. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan karyawan tidak cukup hanya melalui pelatihan, tetapi juga membutuhkan sistem pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan koefisien regresi 0,396, t hitung 11,801 $> t$ tabel 1,992, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai korelasi sebesar 0,719 (kuat) dan koefisien determinasi sebesar 51,6% menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja menjelaskan 51,6% variasi *Employee Engagement*, sedangkan 48,4% dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya, Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan koefisien regresi 0,372, t hitung 49,039 $> t$ tabel 1,992, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai korelasi sebesar 0,829 (sangat kuat) dan koefisien determinasi sebesar 68,6%

menunjukkan bahwa Pengembangan Karir menjelaskan 68,6% variasi *Employee Engagement*, sedangkan 31,4% dijelaskan oleh faktor lain. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan persamaan regresi $Y = 3,403 + 0,102X_1 + 0,316X_2$, $F_{hitung} 83,420 > F_{tabel} 3,12$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 67,9% menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,9% variasi *Employee Engagement*, sedangkan 32,1% dipengaruhi faktor lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Pelatihan Kerja, sehingga H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , serta H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Faruq, U., & Jennah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Menabung pada Produk Tabungan Mudharabah di KSPPS BMT NU Cabang Camplong. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 3(01), 22–34. <https://doi.org/10.19105/mabny.v3i01.9111>
- Febriansah, R. E. (2018). Buku Ajar Manajemen SDM. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-26-3>
- Hartini, S., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Workplace Flexibility dan Career Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Kantor Kementerian Agama. *Equilibria Pendidikan: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 60–68. <https://doi.org/10.26877/ep.v7i2.13548>
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114. <https://doi.org/10.35448/jte.v18i2.19131>
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). *Analisa regresi linear dengan SPSS 22*. CV. AA. Rizky.
- Larassati, M. A., Khadafie, M., & Apriadi, A. (2021). Strategi Kabupaten Sumbawa Menyiapkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Guna Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 31(1), 53–60. <https://doi.org/10.23917/jpis.v31i1.12333>
- Nurbojatmiko, N., Amrizal, V., Nanang, H., Masrurroh, S. U., & Putri, R. A. (2023). Peran Kepuasan dan Kemudahan terhadap Sikap Pengguna E-Learning pada Sistem Informasi Akademik (AIS). *Jurnal Ilmiah FIFO*, 15(1), 27. <https://doi.org/10.22441/fifo.2023.v15i1.004>
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam Membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Rani Afkarina, Cindi Septianza, Ahmad Faisol Amir, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Manajemen Perubahan Di Era VUCA. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 41–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.332>
- Ma'rifat, R. A., Suraharta, I. M., & Jaya, I. I. (2024). Analisis penentuan armada dan rute dalam pengiriman barang PT Semen Gresik Indonesia. *Scientica: Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi*, 2(11), 306–312. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/scientica/article/view/2733>
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1). <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>

- Rostiana, R. (2019). Peran Keterikatan Kerja Dan Keterikatan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(5). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i5.4892>
- Santha, I. M. S., Anggreni, N. M., & Muliani, N. M. (2023). Pengaruh Minat Baca Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Hindu Dan Budi Pekerti Kelas XI Di SMA Dharma Praja Denpasar. *Upadhyaya: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama*, 4(2), 173–179. <https://doi.org/10.25078/up.v4i2.2797>
- Syah, F. A., & Fahrani, S. N. (2019). Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil Di Era VUCA – Succession Planning Of Civil Servant In VUCA Era. *Civil Service*, 13, 1–14.
- Wardaningtri, Y., Rahmawati, E. D., & Hastuti, I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan). *Proceedings Law, Accounting, Business, Economics and Language (LABEL)*, 1(September), 182–193.