



Pengaruh Karakteristik Individu, Pengembangan Karir, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Prima Vista Solusi Regional Tangerang)

Alvian Dedi Saputra^{1*}, Rizki Pratomo Sunarwibowo², Widi Wahyudi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ikairawan088@gmail.com

Abstract. *This study was conducted to analyze and examine the influence of individual characteristics, career development, and the quality of human resources on employee performance at PT. Prima Vista Solusi using a quantitative approach through a survey method. Data were collected by distributing questionnaires to 70 respondents who are employees and were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that individual characteristics and the quality of human resources have a significant effect on improving employee performance, while the career development variable does not have a significant effect on performance. This indicates that although the career development system has been well implemented, it has not yet become a primary factor in improving performance. Therefore, the company is advised to place greater focus on human resource management policies aimed at enhancing employees' competencies, skills, and professionalism so that performance can be continuously improved in a sustainable manner.*

Keywords : *Career Development; Employee Performance; Human Resource Management; Human Resource Quality; Individual Characteristics.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji pengaruh karakteristik individu, pengembangan karir, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Vista Solusi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan aplikasi SPSS, sehingga diperoleh hasil bahwa karakteristik individu dan kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa sistem pengembangan karir yang telah berjalan dengan baik belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada peningkatan kualitas kompetensi, kemampuan, dan profesionalisme karyawan agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu; Kinerja Karyawan; Kualitas Sumber Daya Manusia; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengembangan Karier.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang pesat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal yang melekat pada individu dan sistem yang diterapkan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi fokus utama bagi manajemen di berbagai organisasi, termasuk PT. Prima Vista Solusi (Wibowo, 2016).

PT. Prima Vista Solusi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang solusi teknologi, khususnya layanan sistem pembayaran elektronik dan perangkat EDC (Electronic

Data Capture). Dalam industri yang sarat dengan perkembangan teknologi dan pelayanan pelanggan, kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam menjaga kepercayaan mitra bisnis serta meningkatkan daya saing perusahaan.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Individu dengan karakter positif cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, memiliki motivasi tinggi, serta menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, perbedaan karakteristik individu yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada menurunnya kinerja.

Berdasarkan data yang peneliti terima dari ketua koordinator di PT. Prima Vista Solusi Regional Tangerang, dalam kurun waktu tiga bulan (Juni–Agustus 2025) masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kinerja antar karyawan, di mana sebagian karyawan menunjukkan produktivitas tinggi, namun sebagian lainnya belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini diduga berkaitan dengan perbedaan karakteristik individu, keterbatasan dalam pengembangan karir, serta variasi dalam tingkat kualitas SDM di masing-masing divisi.

Selain itu, berdasarkan data kepegawaian, mayoritas karyawan berstatus karyawan kontrak sebanyak 60% (42 orang), sedangkan karyawan tetap sebesar 40% (28 orang). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja masih berada dalam status kontrak, yang secara psikologis maupun profesional dapat memengaruhi tingkat motivasi, komitmen organisasi, serta rasa aman dalam bekerja. Karyawan kontrak cenderung memiliki orientasi jangka pendek dan tingkat ketidakpastian karir yang lebih tinggi, sehingga hal ini berpotensi memengaruhi stabilitas dan konsistensi kinerja mereka dibandingkan dengan karyawan tetap yang memiliki kepastian kerja dan jenjang karir yang lebih jelas.

Dari sisi masa kerja, data menunjukkan bahwa 57% karyawan (40 orang) memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, sementara sisanya terdiri dari karyawan dengan masa kerja 2 tahun (19%), 1 tahun (17%), dan kurang dari 1 tahun (7%). Variasi masa kerja ini juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja, karena karyawan dengan masa kerja lebih lama umumnya memiliki pengalaman, pemahaman prosedur, serta penguasaan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang relatif baru. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat masih berada pada tahap adaptasi dan pembelajaran, sehingga produktivitasnya belum optimal.

Selain itu, pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika perusahaan memberikan peluang yang jelas bagi karyawan untuk mengembangkan diri, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Selanjutnya, faktor kualitas sumber daya manusia menjadi aspek fundamental dalam menentukan daya saing organisasi. Kualitas SDM yang tinggi akan menciptakan tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi serta tuntutan pekerjaan.

Dengan demikian, menarik untuk dilakukan penelitian mengenai sejauh mana karakteristik individu, pengembangan karir, dan kualitas sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan di PT. Prima Vista Solusi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, peran jabatan, serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputra et al., 2025) Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja individu selama periode tertentu yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan dan kemajuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan cerminan dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan tepat waktu sehingga target organisasi dapat tercapai. Menurut La Paudi (2025) Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari aktivitas individu yang terukur dan berkelanjutan, di mana kontribusi produktif yang lebih besar akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi.

Karakteristik Individu

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang memuaskan, salah satu faktor lain yang juga perlu diperhatikan adalah karakteristik individu dari pegawai itu sendiri. Menurut (Lumanauw, 2022) Karakteristik individu merupakan proses psikologis yang memengaruhi seseorang dalam memperoleh, menggunakan, dan menerima berbagai barang, jasa, maupun pengalaman. Menurut Nasrul et al., (2021) karakteristik merupakan sifat atau ciri yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup, sementara individu berarti satu orang atau perorangan. Sedangkan menurut (Mahfudz *et al.*, 2023) karakteristik individu merupakan ciri-ciri personal yang mencakup usia, jenis kelamin, dan status perkawinan, yang bersifat objektif serta mudah diperoleh melalui data atau catatan pribadi.

Pengembangan Karir

Ketika seorang pegawai bekerja pada suatu perusahaan, mereka tidak hanya berorientasi pada apa yang diperoleh saat ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan,

peningkatan, serta peluang untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi dan lebih baik. Menurut (Alamsyah et al., 2025) Pengembangan karir merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja yang difasilitasi oleh perusahaan. Menurut Marjuki (2024) Pengembangan karir merupakan peluang yang disediakan organisasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan untuk mendorong karyawan mengembangkan potensi dirinya menuju jenjang yang lebih tinggi dan lebih maju.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Seftia Nur (2020) kualitas sumber daya manusia mengacu pada kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut didukung oleh pendidikan, pelatihan, serta pengalaman yang memadai sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fauziah (2023) Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang ada dalam diri setiap individu yang dapat digunakan untuk menghasilkan sesuatu sebagai makhluk sosial. SDM juga dapat dipahami sebagai kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki seseorang, di mana perilakunya dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, serta bekerja karena adanya dorongan atau motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan pribadi.

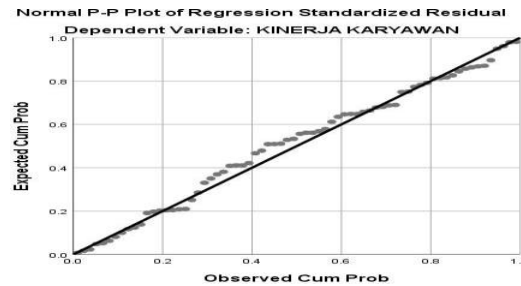
3. METODOLOGI PENELITIAN

Tipe penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh Karyawan PT. Prima Vista Solusi yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, maka seluruh populasi yang terdiri dari 70 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normalitas P-Plot.

Sumber : Output SPSS versi 25.

Berdasarkan gambar 1 di atas output SPSS, dapat diketahui bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan data pada variabel penelitian normal.

Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika *Asymp.Sig (2 tailed) < 0,05* maka data residual tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian sebagai berikut ini:

Tabel 1. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26139217
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.053
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
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 : Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2 tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.612	3.470		2.482	.016		
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.480	.130	.423	3.703	.000	.610	1.639
PENGEMBANGAN KARIR	.125	.109	.132	1.148	.255	.598	1.672
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.412	.127	.312	3.251	.002	.862	1.161

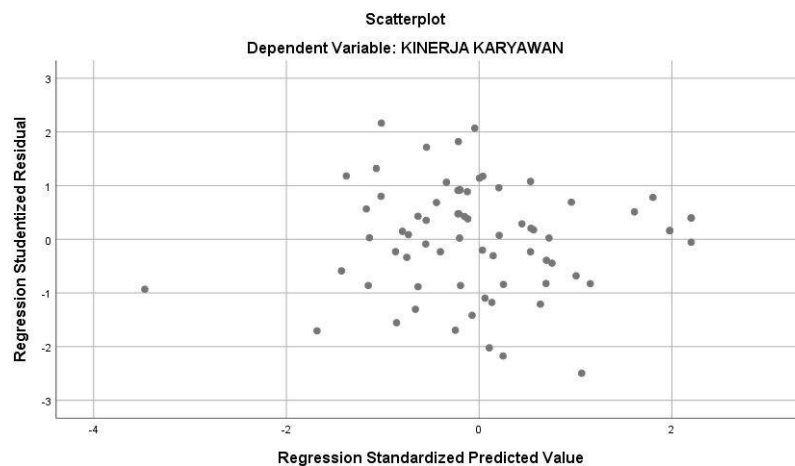
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel sebagai berikut ini:

1. Karakteristik Individu (X1) - Tolerance : $0,610 > 0,1$ - VIF : $1,639 < 10$
2. Pengembangan Karir (X2) - Tolerance : $0,598 > 0,1$ - VIF : $1,672 < 10$
3. Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) - Tolerance : $0,862 > 0,1$ - VIF : $1,161 < 10$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dapat diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan variabel bebas dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dan data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot.

Berdasarkan dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen kinerja karyawan terbebas dari hesteroskedastisitas.

Uji Hesteroskedastisitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika terdapat nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi hesteroskedastisitas.
2. Jika terdapat nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual kurang dari 0,05 maka terjadi hesteroskedastisitas

Tabel 3. Uji *Glejser* Coefficients^a.

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.724	2.060		2.293	.025
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	-.035	.077	-.070	-.454	.651
	PENGEMBANGAN KARIR	-.042	.065	-.101	-.646	.521
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	-.040	.075	-.069	-.528	.599

a. Dependent Variable: ABS_RES Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 3 diatas seluruh nilai signifikan $> 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai

absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184).

Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat menggunakan aplikasi SPSS V.25 yang menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Korelasi Correlations.

		Karak- Teristik Individu	mbangan Karir	Kualitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.614	.320	.604
	Sig. (2- tailed)		.000	.007	.000
	N	70	70	70	70
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.614	1	.347	.500
	Sig. (2- tailed)	.000		.003	.000
	N	70	70	70	70
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	Pearson Correlation	.320	.347	1	.493
	Sig. (2- tailed)	.007	.003		.000
	N	70	70	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.604	.500	.493	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

Sumber : Output SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil output SPSS mengenai korelasi, nilai yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *Pearson Correlation* variabel Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,604 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Korelasi antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.

2. Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *Pearson Correlation* variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,500 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *Pearson Correlation* variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Korelasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a.

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	Beta		
1	(Constant)	8.612	3.470			2.482	.016
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.480	.130	.423		3.703	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.125	.109	.132		1.148	.255
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.412	.127	.312		3.251	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Sumber : Output SPSS versi 25

Dari tabel 5 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8,612 + 0,480 X_1 + 0,125 X_2 + 0,412 X_3 + \epsilon$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta 8,612 artinya jika Karakteristik Individu (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilai besarnya 8,612.
2. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,480. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Karakteristik Individu sebesar 48% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,125. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Pengembangan Karir sebesar 12,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 41,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.452	2.312

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Sumber : Output SPSS versi 25

Pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi/adjusted R square sebesar 0,452 artinya sebesar 45,2% dari kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel Karakteristik Individu (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3). Sedangkan sisanya 54,8% (100% - 45,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Uji T**Tabel 7. Uji T Coefficients^a.**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.612	3.470		2.482	.016
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.480	.130	.423	3.703	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.125	.109	.132	1.148	.255
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.412	.127	.312	3.251	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Sumber : Output SPSS versi 25

Hasil Uji t pada table sebagai berikut :

Karakteristik Individu (X1)

1. Thitung Karakteristik Individu (3,703) > (1,99656), maka H1 diterima.
2. Sig. Karakteristik Individu (0,000) < (0,05), maka H1 diterima. Dapat diartikan, variabel Karakteristik Individu memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Karir (X2)

1. Thitung Pengembangan Karir (1,148) < (1,99656), maka H2 diterima.
2. Sig. Pengembangan Karir (0,255) > (0,05), maka H2 ditolak. Dapat diartikan, variabel Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

1. Thitung Kualitas Sumber Daya Manusia (3,251) > (1,99656), maka H3 diterima.
2. Sig. Kualitas Sumber Daya Manusia (0,002) < (0,05), maka H3 diterima. Dapat diartikan, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian**Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahfudz *et al.*, 2023) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu memiliki dampak pada

kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana diketahui, mayoritas karyawan berstatus kontrak (60%), yang kemungkinan memiliki orientasi kerja jangka pendek serta tingkat kepastian karir yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap. Hal ini dapat memengaruhi tingkat motivasi dan komitmen dalam bekerja, sehingga program pengembangan karir tidak sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, variasi masa kerja, di mana sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun (57%), menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pemahaman terhadap tugas justru lebih berperan dalam menentukan tingkat kinerja. Dengan demikian, status kepegawaian dan masa kerja dapat menjadi faktor yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengembangan karir itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kosali, 2023) menjelaskan pengembangan karir tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Faizi, 2022) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu memiliki dampak pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, pengembangan karir, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga faktor ini menjadi salah satu penentu penting dalam meningkatkan performa kerja. Sementara itu, pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang ada belum memberikan dampak nyata

terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kompetensi dan kualitas SDM menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja yang optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, disarankan bagi PT. Prima Vista Solusi untuk lebih memperhatikan karakteristik individu dalam proses rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat menyusun serta mensosialisasikan sistem pengembangan karir yang jelas dan terstruktur sehingga karyawan memiliki arah dan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi guna mendukung kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek serta jumlah sampel penelitian agar hasil lebih komprehensif, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti kualitatif atau mixed method untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fauziah, S., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia terhadap sistem informasi kesehatan (SIMRS): Systematic literature review. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1547>
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Lembaga Sinergi Sriwijaya Peduli). *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114–147. <https://doi.org/10.35448/jte.v18i2.19131>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Mahfudz, I. Z., Winahyu, P., & Rahayu, J. (2023). Pengaruh komunikasi, employee engagement, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i2.59>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Marjuki, A. (2024). Analisis kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(6), 3010–3020. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2367>
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Effect of individual characteristics, work environment, organizational climate, motivation, and compensation. *Dimensi*, 10(2), 317–330. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3312>
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Nurrohmah, S., & Harpain, H. (2025). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Toko Shopi Bangunan Pantis Lampung Tengah. *Jurnal Simki Economic*, 8(1), 91–100. <https://doi.org/10.29407/jse.v8i1.1011>
- Paudi, U. La. (2025). Employee performance dan training: Studi kasus UMKM (Warung Tegal) di Jakarta Timur. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(1), 4388–4395. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i1.2812>
- Prayogi, M. L., Priyohadi, N. D., Kristiawati, I., & Mudayat. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja operator harbour mobile crane pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2).
- Puryana, P. P., & L, A. O. (2021). Kualitas sumber daya manusia sebagai faktor pendorong kinerja karyawan pada kantor desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding*, 4, 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Rihayana, I. G., Suardhika, I. N., Darmawan, R., & Juniarta, K. (2023). Pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 10(1), 62–76. <https://doi.org/10.37637/wa.v10i1.1451>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saputra Wijaya, I. P., Diwyarthi, N. D. M. S., & Sadjuni, N. L. G. S. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di DBS Hotel. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(10), 1829–1837. <https://doi.org/10.58812/jmws.v4i10.2635>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi employee. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>