

# PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Yuyuk Liana, Septia Viva Pratiwi, Ali Lating, Taufik Djafri

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara*

## Abstrak

*Perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja para pekerja. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu fokus perusahaan. Dalam penelitian ini peran pelatihan, partisipasi kerja, dan kompetensi diuji sehingga dapat diketahui apakah variable tersebut memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Bank BTN (Persero) cabang Malang. Kuesioner disebarakan kepada 88 responden yang didapatkan dengan Teknik proportional stratified random sampling serta rumus Slovin. Hasil pengolahan data memperlihatkan jika Pelatihan, Keterlibatan Kerja, serta Kompetensi berdampak substansial pada kinerja pegawai Bank BTN (Persero) cabang Malang secara terpisah.*

**Kata kunci :** *Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Kompetensi.*

## Abstract

*A successful company cannot be separated from the staff performance. Therefore, employee performance is one of the company's focuses. In this study, the role of training, work participation, and competence is tested so that it can be known whether these variables have an influence on the performance of Bank BTN (Persero) Malang branch employees. Questionnaires were distributed to 88 respondents obtained by proportional stratified random sampling techniques and the Slovin formula. The results of data processing show that Training, Work Engagement, and Competency have a substantial impact on the performance of Bank BTN (Persero) Malang branch employees separately.*

**Keywords :** *Training, Work Involvement, Competence.*

## Pendahuluan

Dampak globalisasi sangat terlihat dalam persaingan bisnis, dimana perusahaan membutuhkan individu yang berkualitas baik untuk mendukung kinerja. SDM yang efektif dan efisien adalah sebuah keniscayaan agar tujuan perusahaan dapat terealisasi. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2019:10) yang menyatakan manajemen SDM sebagai suatu kemampuan untuk mengatur karyawan agar terwujud hasil yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat terealisasi. Dalam perusahaan harta yang penting untuk dimiliki adalah sumber daya manusia yang efektif, mampu bertanggung jawab dan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi karyawan perlu untuk terus ditingkatkan agar kualitas SDM yang dimiliki perusahaan dapat terus bersaing serta mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pelatihan karyawan, utamanya bagi karyawan yang telah memiliki posisi dan tugas khusus yang memerlukan keterampilan tertentu dimana pembaruan keilmuan akan bermanfaat dalam peningkatan kualitas kinerja di kemudian hari. Selain itu, pelatihan diharapkan oleh perusahaan menjadi salah satu upaya agar capaian kinerja karyawan menjadi maksimal. Oleh karenanya proses pelatihan sangat berkaitan erat dengan berbagai tujuan dari perusahaan (Muchliza, 2018). Keterlibatan kerja karyawan juga merupakan hal utama dalam perusahaan sehingga mereka dapat menyumbangkan ide-ide barunya untuk memajukan pekerjaan serta bersenang hati untuk memenuhi maupun menjalankan peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Selain itu karyawan bisa menyatu dengan pekerjaan dan melihatnya sebagai hal yang penting dalam kehidupan yang mereka jalankan. Karyawan berekspresi dan menjadikan pekerjaan sebagai sebuah aktivitas

<sup>1</sup>Email Address: [ylvian@stie-mce.ac.id](mailto:ylvian@stie-mce.ac.id)

Received 7 Juni 2023, Available Online 30 Juli 2023

yang menjadi pusat dalam hidupnya (Rizwan, 2018). Terkait dengan hal tersebut maka karyawan akan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Jika keterlibatan kerja karyawan baik maka akan menunjukkan kinerja yang juga baik dalam perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu keahlian atau kelebihan, baik pada pemimpin atau staff yang mana dalam diri mereka mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang baik dalam pekerjaan. Kompetensi adalah keterampilan penunjang yang diperlukan untuk mengerjakan berbagai deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang kedudukannya sudah umum dalam manajemen sumber daya manusia (Moeheriono, 2014). Hal ini diharapkan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang didukung dengan sikap kerja serta penerapan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab di tempat kerja sesuai persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi merupakan efektifitas dalam melakukan sebuah pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki oleh individu (Rosmaini *et al*, 2019).

### **Tinjauan Pustaka**

Pelatihan adalah cara membentuk sikap karyawan yang terampil serta mampu menjalankan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan dengan cara memberikan pengetahuan dan keahlian khusus. (Mathis, 2012) menyebutkan desain pelatihan yang beragam dapat dibuat untuk memenuhi tujuan yang berbeda pula. Pelatihan sebagai pemenuhan kewajiban hukum yang dibutuhkan dan dilakukan secara rutin yang berupa pelatihan bagi karyawan (orientasi karyawan baru). Pelatihan khusus untuk pekerjaan/Teknis bertujuan agar karyawan semakin baik dalam melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan pernyataan dari (Afandi, 2018) diadakannya pelatihan dengan tujuan Memperbaiki Kinerja, Memperbarui keahlian karyawan agar dapat sejalan dengan kemajuan teknologi, Menyingkat waktu belajar karyawan baru agar memiliki kompetensi bekerja, Membantu pemecahan permasalahan terkait kegiatan operasional, Menyiapkan karyawan untuk kegiatan promosi, dan Mengetahui kebutuhan untuk pengembangan kepribadian setiap karyawan.

### **Manfaat Pelatihan Kerja**

Dalam kegiatan pelatihan manfaat yang ingin dicapai harus dirumuskan secara jelas dan tidak diperbolehkan mengesampingkan kesanggupan serta kemampuan dari perusahaan tersebut. Menurut (Edison E. , 2010) pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi pelayanan dimana karyawan dapat menguasai pekerjaan sesuai bidangnya, memaksimalkan produktifitas kerja dimana output yang dihasilkan karyawan akan lebih baik, meningkatkan kerjasama diantara para karyawan guna menciptakan sinergi yang lebih baik, Memperbarui wawasan karyawan yang memiliki kehandalan dan kesiapan lebih baik dalam menghadapi tantangan zaman, memperbaiki moral karyawan, menemukan kekurangan dan kelemahan dari karyawan, dan Membantu karyawan beradaptasi dengan perusahaan. Selain itu pelatihan memiliki manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan membantu hubungan SDM baik dalam satu grup dan antar grup serta dengan pelaksanaan kebijakan (Rivai, 2014). Bagi perusahaan salah satu manfaat yang diperoleh dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktifitas sehingga *output* yang lebih baik dapat diterima oleh perusahaan. Sedangkan salah satu manfaat bagi karyawan ialah meningkatnya potensi diri dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan masalah sehingga tidak sampai mengganggu karyawan lain jika menemui kesulitan serta tidak menghambat aktivitas perusahaan.

### **Keterlibatan Kerja**

#### **Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Hal ini dapat terlihat dari sampai sejauh mana karyawan akan berpartisipasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya sebagai usaha mensukseskan perusahaan. Keterlibatan kerja juga dapat terpengaruh dengan faktor personal dan faktor situasional dari karyawan tersebut. Faktor personal

dapat dibedakan dari faktor demografi dan faktor psikologis seseorang. Faktor psikologis dari karyawan terdiri dari nilai pribadi seseorang, *Locus of control*, kepuasan terhadap kerja yang dihasilkan, Absensi, dan Intensi *Turnover* (Yuliana, 2017). Keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan, dimana karyawan yang bersangkutan sadar bahwa pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya, dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai pusat yang penting dari hidupnya. Keterlibatan kerja merupakan salah satu motif intrinsik sehubungan dengan pencapaian kinerja (Ruski, 2019). Oleh karena itu karyawan harus terlibat secara aktif, melihat nilai penting pekerjaannya sebagai bagian dari harga diri, dan menggunakannya sebagai motivasi untuk mencapai kinerja terbaik.

### **Karakteristik Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan tingkatan sejauh mana karyawan melakukan identifikasi diri dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan tersebut, dan menganggap pekerjaan yang dilakukannya bernilai bagi keberhargaan dirinya. Dalam tulisannya (Cohen A, 2003) membagi 2 karakteristik keterlibatan karyawan. Pertama, keterlibatan tinggi dengan ciri: (1) waktu dihabiskan untuk bekerja (2) punya kepedulian tinggi pada pekerjaan dan perusahaan (3) Puas dengan pekerjaan yang dimiliki (4) berkomitmen tinggi pada karier, profesi, dan organisasi (5) berusaha yang terbaik untuk perusahaan (6) turnover dan absensi rendah dan (7) bermotivasi tinggi. Kedua keterlibatan rendah dengan ciri: (a) bekerja seadanya untuk kemajuan perusahaan (b) Tidak mempedulikan pekerjaan atau perusahaan, dan (3) Tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki.

Keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya baik yang tinggi maupun rendah mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan karena akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi, serta peningkatan efisiensi kerja (Fathurrohman, 2018).

### **Kompetensi**

Tujuan kompetensi yakni agar sebuah perusahaan mampu beroperasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kompetensi secara umum memiliki tujuan untuk Pembentukan Pekerjaan, Evaluasi Pekerjaan, Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan, Pembelajaran Organisasi, Membentuk dan Memperkuat Nilai Budaya Organisasi, Pembentukan dan Pengembangan Organisasi, Rekrutmen dan Seleksi, Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Pegawai (Thoah H. P., 2011). Perusahaan dapat menciptakan pengembangan karir untuk karyawannya agar tercapai jenjang karier sesuai dengan potensi yang dimiliki dengan cara melihat kompetensi yang dimiliki karyawan. Untuk itu diharapkan karyawan senantiasa meningkatkan kompetensi dirinya agar kualitas diri karyawan tersebut turut terangkat yang selanjutnya akan mengarah pada pengembangan karirnya.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan diri karyawan yang dapat terpengaruh oleh berbagai factor. Menurut penjelasan dari (Veithzal Rivai, 2018) (1) Watak, merupakan dorongan guna melatih karakter mental dari karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan. (2) Motif, memberi dorongan bekerja bagi karyawan untuk lebih rajin bekerja agar keinginan dan kebutuhan karyawan dapat dicapai. (3) Konsep Diri, merupakan dorongan agar karyawan memiliki penampilan, tutur bahasa, dan berperilaku baik dalam perusahaan. (4) Pengetahuan, memberikan dorongan untuk memperbanyak wawasan sehubungan dengan tugas atau pekerjaan yang dimiliki karyawan dan (5) Keterampilan, mendukung agar karyawan memiliki keterampilan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik.

Keterlibatan kerja terlihat dari bagaimana karyawan bersikap juga berpikir tentang pekerjaannya, menganggap pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya. Harga diri sendiri adalah sebuah kepercayaan dan penghormatan terhadap diri seseorang. Seseorang dengan harga diri yang tinggi

adalah seseorang yang selaras dengan kehidupan serta penuh keyakinan, yaitu seseorang yang kompeten serta mampu menyelesaikan masalah hidupnya. Pekerja yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai secara materi dan psikologis, maka dia akan menghargai dan berusaha sebaik mungkin melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan demikian keterlibatan kerja dari karyawan tersebut dapat tercapai.

## Kinerja Karyawan

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

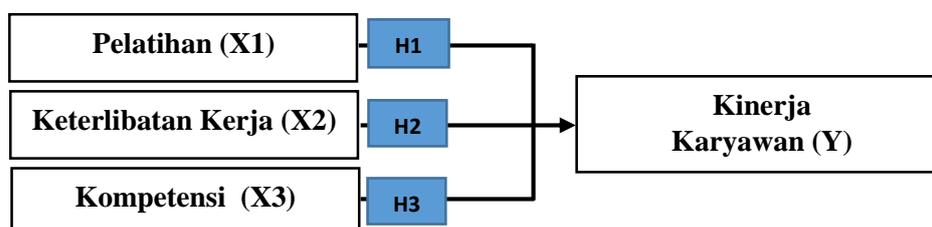
Menurut pernyataan (Mangkunegara, 2017) kinerja dapat dipengaruhi oleh: (1) Faktor Kemampuan (*ability*) yakni kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan reality (*knowledge skill*). (2) Faktor Motivasi (*motivation*), Hal ini dibentuk melalui sikap (*attitude*) karyawan saat menghadapi situasi (*situation*) yang timbul saat bekerja. Motivasi merupakan penggerak karyawan ke arah yang tepat dimana tujuan organisasi (tujuan kerja) dapat dicapai. Sikap mental karyawan adalah suatu pendorong agar senantiasa berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu kinerja karyawan tidak hanya bersumber dari dalam diri namun dapat diperoleh dari dorongan ataupun bimbingan pihak lain, bahkan dari fasilitas pendukung yang mempermudah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai tolak ukur untuk menilai apakah karyawan tersebut mampu memenuhi target atau tidak. Karena jalannya perusahaan akan terganggu jika karyawan tidak memberikan kontribusi yang maksimal.

### Indikator Kinerja

Evaluasi tingkat kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang dapat dimanfaatkan dalam menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat. Hasil pengukuran juga akan memberitahukan karyawan mengenai tingkat kinerja mereka. Menurut (Wibowo, 2017) terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat dipergunakan dalam melakukan evaluasi, yaitu: (1) Tujuan yaitu keadaan tertentu yang ingin dicapai oleh individu atau organisasi. (2) Standar yakni pengukuran apakah tujuan yang diinginkan memungkinkan untuk dicapai. (3) Umpan Balik berarti memberikan laporan kemajuan secara kualitas ataupun kuantitas dalam mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Umpan balik merupakan hal yang sangat penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. (4) Alat atau Sarana yaitu faktor penunjang yang mendukung tercapainya tujuan dalam menjalankan pekerjaannya. (5) Kompetensi. (6) Motivasi. Pemberian motivasi kepada karyawan oleh manajer dapat berupa insentif uang, pengakuan, tujuan yang menantang, standar yang terjangkau, meminta umpan balik, dll. (7) Peluang, perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Pekerjaan dengan skala prioritas yang lebih tinggi, layak memperoleh perhatian dan mengambil waktu yang tersedia lebih banyak.

Adapun dalam tulisannya (Edison, 2017) menilai kinerja dengan tiga dimensi. Pertama, kualitas yakni tingkat melakukan kesalahan, kerusakan, kecermatan dari karyawan. Kedua, kuantitas yang merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Ketiga, penggunaan waktu bekerja yang dilihat dari absensi, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja yang hilang. Keempat, kerja sama dengan karyawan lain pada saat bekerja. Dengan melakukan pengukuran kinerja tersebut, maka perusahaan dapat mengetahui capaian seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian yang sudah ditentukan.

### Model Konseptual Penelitian



**H1:** Pelatihan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Kc. Malang.

**H2:** Keterlibatan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Kc. Malang.

**H3:** Kompetensi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Kc. Malang.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Dalam melakukan pengembangan keterampilan dari karyawan terutama dari kinerja karyawan pelatihan sangat diperlukan. Pelatihan dimaksudkan agar keterampilan karyawan mengalami peningkatan dari standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kegiatan pelatihan merupakan aktifitas paling umum dan sering dibandingkan dengan aktifitas kepegawaian lain yang terjadi di perusahaan. Pimpinan perusahaan mendukung kegiatan pelatihan karyawan dengan cara melatih karyawan agar lebih terampil, sehingga lebih produktif, meskipun manfaat tersebut perlu diperhitungkan dengan waktu yang diperlukan untuk melatih karyawan. Bagi perusahaan kinerja sangat penting karena dapat menentukan efektivitas perusahaan. Kinerja juga merupakan hal yang penting sebagai cerminan ukuran keberhasilan manajer dalam pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan. Hal ini sesuai penelitian (Sakta, 2014) dan (Elizar, 2018) dimana Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**H1 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Keterlibatan kerja memiliki berbagai metode sistematis dimana karyawan turut serta dalam mengambil keputusan serta bagaimana hubungan karyawan terhadap pekerjaan, tugas serta perusahaan. Apabila tingkat keterlibatan karyawan tinggi dalam setiap aktivitas perusahaan, maka hal ini akan memberikan kepuasan bagi karyawan tersebut sehingga dapat berpengaruh dengan kinerjanya. Hal ini membuktikan bahwa jika perusahaan memperhatikan karyawan sebagai bagian penting yang tidak terpisahkan dari perusahaan maka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal karena karyawan merasakan pengakuan dari perusahaan. Hal ini diakibatkan oleh waktu kerja yang memakan cukup banyak waktu dalam kehidupan keseharian karyawan. Kesimpulannya, keterlibatan kerja berhubungan secara langsung dengan kinerja dari karyawan sesuai dengan temuan penelitian (Darmayasa & Maja, 2022) dan (Alfajri, 2019) yang mana diketahui Keterlibatan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**H2 : Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah suatu karakteristik mendasar dari individu yang mana berhubungan secara kausal dengan kriteria refrensi efektivitas dan keunggulan kerja atau situasi tertentu. Kompetensi yakni indikasi dari cara berperilaku atau cara berpikir seseorang dalam keadaan tertentu yang sangat luas cakupannya dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Kompetensi karyawan memiliki hubungan sangat erat dengan kinerja dan sangat penting sekali keberadaannya dalam perusahaan, terdapat relevansi yang kuat serta akurat. Karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya maka harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugasnya. Kompetensi dapat dipergunakan sebagai sarana untuk memprediksi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan kompetensi tinggi maka akan mempunyai kinerja yang sama tingginya. Selain hal itu dalam menempatkan karyawan kompetensi juga dapat digunakan sebagai salah satu kriterianya. Posisi tertentu akan memerlukan kompetensi yang berbeda, karyawan dapat mengembangkan diri guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan

tingkat kompetensi serta kinerjanya. Terkait dengan hal tersebut maka kompetensi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Sebagaimana penemuan dalam penelitian (Wibisono, Supriono, & Sari, 2022) dan (Nurjanna, 2022) yang menyebutkan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara Positif.

### H3 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai yang bekerja di Bank BTN (Persero) Kc. Malang pada masing – masing divisi atau *Departement* berjumlah 112 orang sebagai populasi. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin (Pradana & Reventiary, 2016) sehingga diperoleh sejumlah 88 orang. Sedangkan variable yang digunakan adalah (1) Pelatihan (X1) (2) Keterlibatan kerja (X2) dan (3) Kompetensi (X3) serta Kinerja (Y). Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner

#### Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengolahan data Pelatihan (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan hasil  $r$  tabel dengan nilai  $r$  hitung berdasarkan nilai  $sig$  (*2 tailed*)  $< 0,05$  dengan kesimpulan semua variable *Valid*. Selanjutnya untuk uji reliabilitas diketahui bila seluruhnya memiliki nilai *cronbach alpha* lebih  $>0,600$ . Jadi dapat disimpulkan pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel atau layak.

##### Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Analisis

Variabel	t hitung	Sig	Beta	Keterangan
Constant	0.981	.329		
Pelatihan	2.550	.013	.258	Signifikan
Keterlibatan kerja	2.404	.018	.248	Signifikan
Kompetensi	3.081	.003	.333	Signifikan

Hasil uji t variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi  $t$  0,013 dengan  $sig. t < \alpha$  (0,05) maka pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan signifikan. Sedangkan Hasil uji t variabel Keterlibatan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai  $t$  sebesar 0,018 sehingga terbukti signifikan. Selanjutnya Hasil uji t variabel Kompetensi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan bernilai 0,003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan jika pengaruh variabel kompetensi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan juga signifikan. Kesimpulannya Pelatihan (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Kompetensi (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel yang dominan adalah Keterlibatan Kerja (X2) yang mempunyai nilai beta 0,258. Artinya variabel kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan Kerja (X2) yang bertanda positif dan signifikan. Ini menunjukkan Keterlibatan kerja yang semakin tinggi pada diri karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN (Persero) Kc. Malang.

#### Pembahasan

##### Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan sebagai alat motivasi agar karyawan bekerja optimal sehingga kinerja para karyawan meningkat. Tujuan memberikan pelatihan adalah agar standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Pelatihan bisa diinterpretasikan sebagai kegiatan memfasilitasi pembelajaran yang

direncanakan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan perilaku seorang karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Diharapkan dengan adanya pelatihan maka karyawan akan semakin terasah kemampuannya sehingga dapat meningkatkan ketrampilan yang dimiliki dan menambah wawasan dan pengetahuannya yang dapat digunakan untuk menunjang karirnya di masa mendatang serta kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini didukung pernyataan dari (Nanda, Siregar, & Yuni, 2019), (C.Dusauw, Lengkong, & Sendow, 2022) dan (Elizar, 2018) dimana pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Keterlibatan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Keterlibatan Kerja dapat dipergunakan untuk mengukur sejauh mana seorang individu secara psikologis memandang pekerjaan dan efektifitasnya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan Kerja karyawan yang baik berarti melakukan pekerjaan dengan penuh kepedulian, berpartisipasi penuh dalam pekerjaan, sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik. Hal ini dianggap penting bagi karyawan untuk dapat merasa lebih puas dan bahagia ketika mereka bisa memanfaatkan waktu, tenaga, dan upaya, serta menggunakan pikiran mereka sebaik mungkin. Partisipasi kerja memperlihatkan tingkat integrasi antara karyawan dan pekerjaannya. Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaannya, pekerjaan dianggap sangat penting, lebih berkomitmen dan memberi lebih banyak waktu untuk bekerja. Oleh karenanya, karyawan dengan partisipasi kerja tinggi bersedia bekerja lembur, jarang terlambat, dan memiliki tingkat absensi rendah. Namun jika keterlibatan kerja rendah maka karyawan dapat memperlihatkan perilakunya dan menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak penting dalam kehidupan mereka, tidak memiliki kebanggaan terhadap perusahaan, sedikit keterlibatan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja rendah menyebabkan jumlah ketidakhadiran dan tingkat pergantian lebih tinggi dalam perusahaan, yang kemudian menyebabkan penurunan kinerja karyawan di masa depan. Selain karyawan, faktor tempat kerja juga mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh, (C.Dusauw, Lengkong, & Sendow, 2022) dan (Wokas, 2018) yang mengatakan jika keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (X3)**

Kompetensi adalah salah satu faktor yang harus ada dalam diri setiap karyawan dalam mengerjakan tugas masing-masing. Jika karyawan tidak memiliki keterampilan maka mereka tidak dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan dalam sikap karyawan saat melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang mengacu pada peraturan kerja yang sudah ditetapkan yang diharapkan dengan kemampuan kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Kesimpulan ini didukung penelitian (Pratama & Riana, 2022) yang menyebutkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian (Silvia & Cipta, 2019) dan (Pranata, Landra, & Puspitawati, 2022) yang hasilnya memperlihatkan apabila kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan dalam tulisan ini antara lain: (1) Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah hal yang diteliti (2) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN (Persero) Kc Malang. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan (3) Uji validitas dan reabilitas menunjukkan semua item yang digunakan untuk mengukur pelatihan, keterlibatan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan adalah valid dan reliabel terlihat dari nilai coefficient correlation diatas nilai r ( $\alpha = 0,05$ ) (4). Hasil uji t dapat diketahui pelatihan (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Saran-saran berdasarkan penelitian ini antara lain: (1) Meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan pengembangan karyawan melalui pelatihan karena dengan adanya pelatihan dapat memberikan ilmu atau pengetahuan baru juga berguna untuk kemajuan karyawan maupun perusahaan dimasa mendatang. (2) Mendorong karyawan agar mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar yang diadakan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Pesero) Pusat agar talenta pribadi terus berkembang dan meningkatkan keterampilan yang dengan bidang kerjanya. (3) Manajer perlu membuat strategi pengembangan mutu SDM dengan cara antara lain melakukan *rolling* untuk menghindari kejenuhan karyawan, seminar, maupun magang atau *training*, memberikan apresiasi berupa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, senantiasa memperhatikan pendidikan dan kreatifitas dari karyawan, memberikan solusi jika ada permasalahan yang muncul, serta melakukan kegiatan *refreshing* seperti *outbound* dan juga *Family Gathering*. Diharapkan visi dan misi dari Bank BTN (Persero) Kc. Malang dapat tercapai dengan dukungan dari semua kegiatan tersebut.

## Daftar Pustaka

- Ririn Kartika; Lubis Adelina; Hesti Sabrina; . (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Medan. *Repository Universitas Medan* .
- Abdullah, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Afandi, P. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfajri, O. (2019). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PESERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SURABAYA UTARA. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Arikunto, P. (2013). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Borman, W.C & Motowidlo, S.J. (2018). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personel in Organizations. San Francisco: Jossey-Bas*, 71.
- Business News Indonesia. (2022, Desember 1). *BUMN*. Diambil kembali dari [businessnews.co.id: https://businessnews.co.id/2022/12/01/siap-jadi-the-best-mortgage-bank-di-asia-tenggara-btn-sabet-empat-penghargaan-human-capital-performance-award-2022/](https://businessnews.co.id/2022/12/01/siap-jadi-the-best-mortgage-bank-di-asia-tenggara-btn-sabet-empat-penghargaan-human-capital-performance-award-2022/)
- C.Dusauw, A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT GO MANADO. *Jurnal Emba*, Vol 4 No.5 September 2016, Hal 551-510.
- Cohen A. (2003). *Multiple Commitment In The Work Place Anintegrative Approach. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates*.
- Darmayasa, I. G., & Maja, I. M. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol.2 No.1 Halaman 161-169.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Edison, E. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, H. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Maneggio*.
- Erliana, Y., & Kamariah. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif 11 (1)* .
- Fathurrohman. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Susunan Artikel Pendidikan 3(1)* , 10-17.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Bandung : Alfabeta.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael Zwell; Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Press.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Dalam E. Revis, *Cetakan Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mohzan Faizan; Nawaz, Musarrat; Khan, Sarfraz; Shaukat Zeeshan; Aslam, Numan. (2007). re Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Interrelated: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Busines and Social Science*. Vol.2. No.17 .
- Muchliza, M. K. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JUMBO*.
- Nanda, E., Siregar, M. Y., & Yuni, S. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). *Repository Universitas Medan*.
- Nurjanna, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar . *Jurnal Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek CUSTOMADE (Studi di Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen Vol.6 No 1*.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS Volume 3*.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. (2022). Pengaruh Kompetemnsi Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid - 19 . *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE) Vol 1 No 1*, 137-145.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizwan, S. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.
- Ruski, M. T. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *JURNAL ILMU DAN PENDIDIKAN EKONOMI* .
- Sakta, D. K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Universitas Jambi*.
- Siahaan, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Agrica*.
- Silvia, I. w., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *e- Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 7)*.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Thoaha, H. P. (2011). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori,*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Thoaha, H. P. (2011). *Kompetensi Plus Teori Desain Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Cetakan Pertama, Murai Kencana.
- Wibisono, K. A., Supriono, S., & Sari, A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan HOTEL ORIA Jakarta Pusat. *Transekonomika Akuntansi Bisnis dan Keuangan Volume 1 Issue 1*.
- Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wokas, N. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpina, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA Vol 10 No.3*.
- Yuliana, R. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan di Rumah Makan Waroeng Sambal Purwokerti. *Skripsi Fakultas Psikologi UMP*.