

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu

Putri Dini Astrina

Universitas Baturaja

Yunita Sari

Universitas Baturaja

Rini Efrianti

Universitas Baturaja

Abstract

This study aims to determine the effect of work involvement and job training on employee performance at the Tourism and Culture Office of Ogan Komering Ulu Regency. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. The population used is all civil servants at the Office of Tourism and Culture of Ogan Komering Ulu Regency totaling 32 people. The results showed that partially each independent variable of work involvement and job training had a significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of work involvement and job training together have a significant effect on employee performance at the Office of Tourism and Culture of Ogan Komering Ulu Regency. the influence of work involvement variables (X_1) and job training (X_2) on the ups and downs of employee performance at the OKU Regency Tourism and Culture Office is 76.6% while the remaining 23.4% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Job Engagement, Job Training

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi yang di gunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas keterlibatan kerja dan pelatihandan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel ketelibatan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. pengaruh variabel keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap naik turunnya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam sebuah organisasi. SDM mencakup individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi, terlepas dari bentuk dan tujuannya, dirancang berdasarkan visi yang bertujuan untuk kesejahteraan manusia. Dalam pelaksanaannya, organisasi dikelola oleh manusia, sehingga pengembangan SDM menjadi langkah strategis untuk memastikan

pencapaian tujuan organisasi sesuai standar yang telah ditentukan. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, yang mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan yang mendukung kelancaran serta kemudahan pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, SDM yang unggul memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap perubahan. Investasi pada SDM adalah langkah prioritas bagi organisasi, yang bertujuan menciptakan tenaga kerja berkualitas, berdisiplin tinggi, termotivasi, berkomitmen, efisien, dan produktif, baik saat ini maupun di masa mendatang (Perdana, 2016).

Kinerja individu pegawai memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja kelompok, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini berdampak pada percepatan pencapaian sasaran strategis organisasi. Pegawai, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), dituntut untuk bekerja secara profesional, jujur, dan adil. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif, dan memandang performa kerja sebagai bagian penting dari harga diri mereka. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri, sementara tingkat keterlibatan kerja yang rendah cenderung memicu sebaliknya, yang berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selain keterlibatan kerja, pelatihan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran bagi pegawai, baik baru maupun lama, untuk menguasai keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (Amelia, 2016). Pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi umumnya mendukung kebijakan organisasi, mematuhi peraturan dengan senang hati, dan berkontribusi melalui ide-ide inovatif. Sebaliknya, pegawai dengan keterlibatan rendah cenderung hanya melakukan pekerjaan rutin tanpa menunjukkan inisiatif (Kurniawan, 2022).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan penugasan sesuai keahlian. Namun, pengamatan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan di instansi ini masih kurang optimal. Hal ini tercermin dari minimnya ide inovatif yang disampaikan pegawai dan dominasi pekerjaan rutin. Selain itu, pelatihan untuk pengembangan diri pegawai jarang dilakukan, sehingga kompetensi mereka kurang berkembang. Pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung lebih kreatif dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan. Sebaliknya, pegawai tanpa pelatihan menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu dan seni yang mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

2.1 Keterlibatan Kerja

Menurut Kanungo dalam Alfian (2017), keterlibatan kerja mengacu pada internalisasi nilai-nilai tentang pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan individu. Hiriyappa mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan tersebut, dan menganggap performa kerja sebagai aspek penting dari harga dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menurunkan angka ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai, sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah berpotensi meningkatkan kedua hal tersebut (Amelia, 2016).

Prasetyo (2016) menambahkan bahwa keterlibatan kerja dapat menjadi indikator untuk memprediksi kondisi organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, bersedia menginvestasikan waktu lebih banyak, dan cenderung jarang terlambat atau absen. Sebaliknya, pegawai dengan keterlibatan rendah melihat pekerjaan sebagai bagian tidak signifikan dalam hidupnya, kurang bangga terhadap organisasi, dan jarang berpartisipasi aktif.

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Aryaningtyas (2013), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi utama:

1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan: Sejauh mana pegawai secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan.
2. Pentingnya kinerja untuk harga diri: Tingkat pengaruh hasil kerja terhadap rasa harga diri pegawai.

Selanjutnya, Aryaningtyas (2013) juga mengidentifikasi indikator keterlibatan kerja, antara lain:

1. Partisipasi kerja: Keterlibatan pegawai dalam operasional organisasi.
2. Keikutsertaan: Partisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi.
3. Kerja sama: Kemauan untuk bekerja secara kooperatif dan menjadi bagian dari tim.

Robbins dan Judge dalam Kembau (2018) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana individu memihak pekerjaannya secara psikologis dan menganggap performa kerja penting bagi penghargaan diri. Indikator keterlibatan kerja meliputi:

1. Respon terhadap pekerjaan.
2. Perilaku aktif dalam pekerjaan.
3. Tanggung jawab terhadap tugas.
4. Perasaan terkait pekerjaan yang belum selesai.

2.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk membantu pegawai melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai standar yang ditetapkan (Amelia, 2016). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi berbagai tugas melalui pembekalan keahlian yang relevan. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan potensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Dessler, pelatihan merupakan

proses pengajaran keterampilan yang diperlukan pegawai baru untuk melaksanakan tugasnya. Fokus pelatihan adalah pengembangan keterampilan yang dapat segera diaplikasikan, berbeda dengan pendidikan yang bersifat lebih umum dan untuk jangka panjang (Rahmi, 2017). Prabowo (2016), menguraikan beberapa tujuan pelatihan, yaitu:

1. Mengembangkan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien.
2. Mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat dilakukan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap untuk mendorong kerja sama yang baik.

Dimensi pelatihan menurut Vietzhal Rivai dalam Goni (2015) meliputi:

1. Materi pelatihan: Menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan organisasi.
2. Metode pelatihan: Memilih metode yang tepat berdasarkan materi.
3. Pelatih: Menentukan pelatih berdasarkan keahlian dan kemampuan menyampaikan pelatihan.
4. Peserta pelatihan: Memilih peserta yang siap dilatih.
5. Sarana pelatihan: Menyediakan fasilitas pendukung pelatihan.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat kemampuan pegawai dalam menghasilkan output, baik secara kuantitas maupun kualitas (Basri, 2021). Kinerja pegawai pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai di sebuah organisasi dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian sasaran kerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kualitas, waktu dan biaya. Menurut Safaria (2013) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Kakinsale, 2015).

Menurut Amelia (2016) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Basri, 2021).

Menurut Safaria (2013), kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian yang didalamnya terdapat pelatihan untuk meningkatkan kinerja, serta latar belakang dan demografis

- b. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, sikap (attitude), kepribadian (personality), pembelajaran dan motivasi kerja
- c. Ketiga faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, keterlibatan, struktur dan job design

Menurut Wahyuni (2016), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Bernardin dan Russel dikutip dalam Prabowo (2016) terdiri dari 6 (enam) indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu). Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas (Jumlah). Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Ketepatan Waktu. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
- 4) Efektivitas. Pengguna sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
- 5) Pengawasan. Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- 6) Hubungan Antar Pegawai. Merupakan tingkatan yang menunjukkan pegawai merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam memprediksi kondisi organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai hal penting, bersedia bekerja lembur, jarang terlambat, dan memiliki tingkat absensi rendah. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang

rendah meningkatkan ketidakhadiran dan pengunduran diri, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai (Aryaningtyas, 2013).

2.5 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Rachmawati pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Amelia, 2016). pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

2.6 Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Kombinasi antara keterlibatan kerja dan pelatihan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mendorong loyalitas pegawai terhadap organisasi, sedangkan pelatihan kerja membantu meningkatkan kompetensi pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan kinerja pegawai yang optimal, organisasi dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif (Aryaningtyas, 2013).

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- H₂: Diduga Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- H₃: Diduga Keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah sebanyak 32 orang (Disparbud, 2024). Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016), analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat (2016), pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolenearitas dan gejala autokorelasi.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Validitas

Uji Validitas, berdasarkan dari hasil pengolahan data bahwa semua indikator dari keterlibatan kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya bahwa setiap butir item pernyataan dalam penelitian di dapat diguankan sebagai instruemn penelitian.

4.1.2 Reliabilitas

Uji Reabilitas, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa angka-angka dari nila *cronbach's alpha* pada variabel dari keterlibatan kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) untuk masing – masing variable adalah di atas 0,70. Hal ini berarti seluruh item pernyataan reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki reliabel yang kuat

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk menguji apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, dan uji ini termasuk dalam golongan uji non-parametrik karena tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu mengenai data yang diuji. Uji K-S membandingkan distribusi data yang diamati dengan distribusi teoretis yang diharapkan (seperti distribusi normal).

Pada uji K-S, nilai signifikansi (p-value) digunakan untuk memutuskan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar

dari 0,05 (misalnya, $p > 0,05$), maka data dianggap mengikuti distribusi normal, karena tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai p lebih kecil dari 0,05 (misalnya, $p < 0,05$), maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.0625000
	Std.Deviation	2.87286434
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.073
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data primer diolah, 2024

Dalam penelitian ini didapat nilai asymp sig (0,2) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.2.2 Multikoleniaritas

Multikolenieritas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.

Tabel 2
Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.801	7.707		
	Keterlibatan	1.513	.155	.964	1.038
	Pelatihan	.276	.136	.964	1.038

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) sebesar $1,038 < 10$ dan nilai *Tolerance* variabel keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) yaitu sebesar $0,964 > 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas dalam penelitian ini artinya antara variabel bebas dalam penelitian tidak saling berhubungan.

4.2.3 Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji Gletser dengan kriteria apabila nilai Sig. $> 0,05$ mengindikasikan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan output regresi antara residual dengan masing-masing variabel independen keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) menunjukkan nilai

signifikan > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.111	12.567		-.725	.474
	keterlibatan	.189	.306	.115	.617	.542
	pelatihan	.144	.186	.145	.776	.444

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: data primer diolah, 2024

4.3 Analisis Regresi

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.801	7.707		-1.012	.320
	Keterlibatan	1.513	.155	.892	9.750	.000
	Pelatihan	.276	.136	.186	2.031	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer diolah, 2024

$$Y = -7,801 + 1,513 X_1 + 0,276 X_2$$

Nilai konstanta sebesar -7,801, menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 7,801. Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X_1) sebesar 1,513 yang artinya jika variabel keterlibatan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,513 dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X_2) tetap. Nilai Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,276 yang artinya jika Variabel pelatihan kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,276 dengan asumsi variabel keterlibatan kerja (X_1) bernilai tetap. Nilai sig untuk variabel keterlibatan kerja (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel keterlibatan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel pelatihan kerja (X_2) didapat nilai sig sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas Keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapat nilai sig 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang artinya secara bersama-sama variabel bebas keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.766 atau 76,6%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap naik turunnya variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU. sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti faktor disipliner, kompensasi, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi (Safaria, 2013)

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat bahwa nilai sig lebih kecil daripada α 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja yang diberikan pada pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Prasetyo (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara pegawai dengan pekerjaannya. Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap organisasi, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sig lebih kecil daripada α 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU. Hal ini bisa dilihat bahwa pelatihan kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Rachmawati (2008), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan

pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka dinas atau instansi akan menjadi lebih baik lagi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Secara parsial variabel keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU dan variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU.
2. Secara simultan atau bersama-sama variabel keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU.

3. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel keterlibatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap naik turunnya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten OKU sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Referensi

- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 84-96.
- Dusauw, A. C., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 511-521.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 23-32.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103-120.
- Nurhastuti, B., Marzuki, F., Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2022). The Influence of Training, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(3), 244-256.
- Holladay, C. L., & Quiñones, M. A. (2008). The influence of training focus and trainer characteristics on diversity training effectiveness. *Academy of Management Learning & Education*, 7(3), 343-354.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Fadilah, A., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 227-240.
- Goni, L. W., A, A., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44-54.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hartomo, N. K., & Laturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200-207.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 900-911.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341–349.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan malalayang kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). 3428 – 3437.
- Kurniawan, M DP. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2). 2614-3631.
- Kurniawan, M DP. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brother Sudirman. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Paramitadewi, Kadek, Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6). 3370-3397.
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2).
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno. (2011). *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahmi, Amelia., Abdul, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuankerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2). 24-31.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Safaria, Siti. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascapes Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.

- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891.
- Sudaryo, Y., & Aribowo, A. Nunung Ayu Sofiati (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of employee training and empowerment on employee creativity through employee engagement: Empirical evidence from the manufacturing sector of Pakistan. *Middle-east journal of scientific research*, 19(4), 593-601.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Proceedings of Management*, 5(1 Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Wahyuni, E. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil (Studi Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Panti Sosial Se-Pulau Lombok). *JMM Unram-Master of Management Journal*, 5(4).

Penulis Korespondensi

Putri Dini Astrina dapat dihubungi melalui: putridiniastrina@gmail.com