

Model Peningkatan Kinerja Karyawan UNCRI Melalui Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Budaya Kerja

Budiman, Mattalatta, Ansar, Kurniawaty
Pascasarjana STIE Amkop Makassar, Indonesia
Email: budimanrudi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Carita Indonesia Manokwari yang masih tergolong baru dan menghadapi tantangan peningkatan kualitas SDM. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel karyawan sebanyak 45 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, lalu dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis yang meliputi uji parsial, simultan, dan dominan. Temuan mengkonfirmasi bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja ditemukan sebagai variabel yang paling berpengaruh. Implikasi penelitian ini memberikan arahan bagi pengelola sumber daya manusia untuk memprioritaskan pengembangan keterlibatan kerja, kompetensi, dan etos kerja dalam rangka memperbaiki kinerja secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan dasar untuk studi lanjutan dalam pengelolaan kinerja di institusi pendidikan tinggi.

Kata Kunci: Kompetensi, Keterlibatan kerja, Etos kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study examines the influence of competence, work engagement, and work ethic on employee performance at Carita Indonesia University Manokwari, a relatively new institution facing challenges in human resource quality improvement. The study aims to determine the extent to which these variables affect employee performance partially and simultaneously, as well as to identify the most dominant variable. A quantitative approach was used with a sample of 45 employees. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using multiple linear regression and hypothesis tests including partial, simultaneous, and dominant tests. Findings confirm that competence, work engagement, and work ethic positively and significantly contribute to employee performance improvement. Work engagement is identified as the most influential variable. The implications suggest that human resource management should prioritize developing work engagement, competence, and work ethic to effectively and sustainably enhance performance. This study also provides a foundation for further research on performance management in higher education institutions.

Keywords: Competence, Work Engagement, Work Ethic, Employee Performance.

*Correspondence Author: Budiman
Email: budimanrudi@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara profesional untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kapasitas organisasi. SDM dianggap sebagai aset utama yang merancang dan melaksanakan berbagai aktivitas dalam organisasi. Pengelolaan SDM menekankan pentingnya memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, yakni mereka yang memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja seseorang berasal dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, bakat, minat, serta pengalaman, sedangkan kemauan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan pencapaian kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, fungsi

manajemen SDM sangat vital dalam menunjang keberhasilan organisasi. Salah satu aspek utama dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja merupakan output dari pencapaian kerja seseorang dalam bekerja. Kinerja juga menjadi indikator keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Informasi dari rekan kerja, seperti umpan balik, membantu karyawan menilai sejauh mana kontribusi mereka. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja harus dilakukan secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Inilah yang melandasi konsep manajemen kinerja (performance management). Menurut (Mardiana et al., 2021; Mathis & Jackson, 2012) kinerja mencakup segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kompetensi dapat dipahami sebagai perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2017). Pallan, (2017) menyebut kompetensi sebagai keahlian individu yang tercermin dalam kemampuan menghasilkan produk atau jasa sesuai standar yang diharapkan. (Darsono & Tjatjuk, 2011) menambahkan bahwa kompetensi meliputi kombinasi kreativitas, pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif yang tercermin dalam kualitas kinerja.

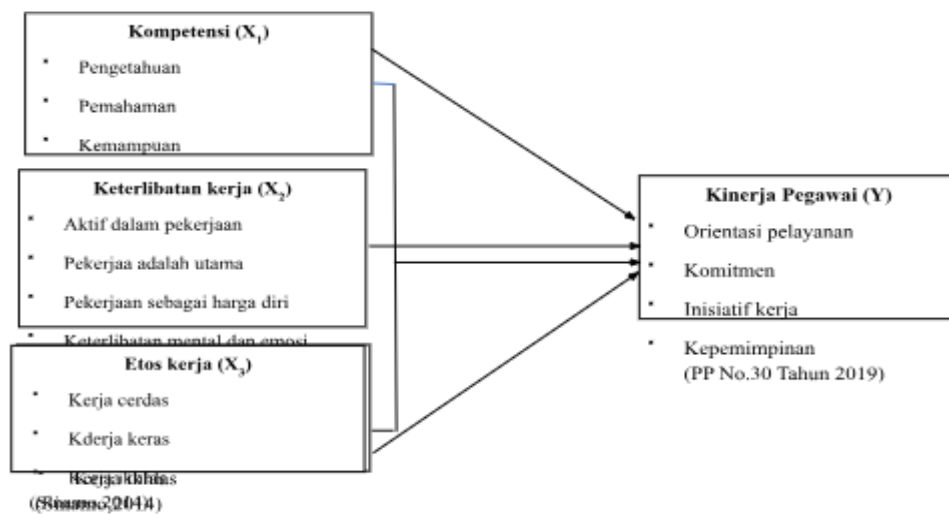
Menurut Rivai, (2015) kompetensi adalah kumpulan karakteristik individu yang memungkinkan pencapaian kinerja unggul, termasuk kemampuan menangani pekerjaan rutin maupun nonrutin. Kompetensi ini harus selaras dengan strategi organisasi dan mampu beradaptasi terhadap perubahan manajemen, sekaligus memperkuat kerja sama dalam tim. Wibowo (2017) juga menyoroti bahwa kompetensi mendorong orientasi pada hasil, pengaruh terhadap orang lain, serta peningkatan inisiatif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, teori motivasi Maslow menekankan bahwa keterlibatan kerja mencakup partisipasi karyawan dalam tugas-tugasnya, peran yang dijalankannya dalam organisasi, serta dedikasinya terhadap pekerjaan sebagai wujud penghargaan terhadap diri sendiri (May & others, 2004). Rogelberg (2007) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan bentuk identifikasi psikologis terhadap pekerjaan atau sejauh mana pekerjaan menjadi bagian penting dari identitas seseorang. Kanungo (1982) menjelaskan keterlibatan kerja sebagai keterikatan ego seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Bakker (2017) menegaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan indikator krusial dalam menilai kesejahteraan karyawan. Tingginya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, karena karyawan yang merasa puas, berdedikasi, fokus, dan energik akan cenderung mempertahankan serta meningkatkan performa mereka di tempat kerja.

Sedarmayanti (2016) mendefinisikan etos kerja sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana seseorang memiliki tekad untuk mendapatkan pencapaian dalam bekerja. Sedangkan Sinamo (2011) menggambarkan etos kerja sebagai semangat, motivasi, dan sikap mental yang terwujud dalam perilaku positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, disiplin, menghargai pendidikan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan (Darodjat, 2015). Etos kerja juga dipahami sebagai landasan sikap positif yang mencakup motivasi, semangat dasar, pola pikir, kode etik, nilai moral, sikap, aspirasi, ciri khas individu, serta keyakinan, prinsip, dan standar yang dijadikan pedoman dalam bertindak.

Penelitian terdahulu terkait dengan kompetensi, ketelibataan kerja dan etos kerja telah dilakukajn oleh beberapa penliti, antara lain oleh: Aryanti & Herawati (2021); Ni Kadek Ayu Dwiyanti (2019); Komang Krisna Heryanda: Gede Putu Agus Jana Susila (2019) ; Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019); Pilda Pageno (2020). Temuan mereka menunjukkan bahwa kopetensi, keterlibaan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena atau kesenjangan yang ada di Universitas Carita Indonesia Manokwawri menunjukkan bahwa bawah karyawan masih berkinerja rendah, hal ini karena disamping universitas ini masih baru berdiri, juga antara lain disebabkan oleh kompetensi, keterlibatan kerja dan etos kerja karyawan masih rendah. Kinerja karyawan yang rendah ini dapat dilihat dari tingkat kompetensi, pelibatat dalam bekerja dan etos kerja masih belum optimal. Untuk iteu kajian ini dihaapkan dapat memberikan solusi rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Studi terdahulu telah banyak membahas pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi. Namun, pada konteks Universitas Carita Indonesia Manokwari, masih ditemukan kesenjangan berupa rendahnya kinerja karyawan yang diduga terkait dengan masih rendahnya kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja. Penelitian terdahulu belum secara spesifik mengkaji pengaruh ketiga variabel ini dalam konteks universitas yang baru berdiri dengan karakteristik dan tantangan khusus yang berbeda dari institusi lain, sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam dan kontekstual.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengkaji secara simultan pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Carita Indonesia Manokwari, sebuah institusi pendidikan yang masih relatif baru dan memiliki karakteristik sumber daya manusia yang unik. Selain itu, penelitian ini menyoroti variabel keterlibatan kerja sebagai faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, yang memberikan wawasan praktis untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi baru.

Riset bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Carita Indonesia Manokwari, baik

secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi pengelola sumber daya manusia di lingkungan Universitas Carita Indonesia Manokwari dalam menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi, keterlibatan, dan etos kerja karyawan demi mendorong kinerja yang lebih optimal. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi studi lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada institusi pendidikan tinggi dengan karakteristik serupa.

METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara terstruktur serta memungkinkan analisis statistik yang objektif untuk menguji hipotesis secara empiris.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja di Universitas Carita Indonesia Manokwari. Sampel yang dimanfaatkan dalam studi ini diperoleh melalui teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian tanpa proses pemilihan secara acak. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk terlibat dalam penelitian.

Pelaksanaan penelitian dilakukan di lingkungan Universitas Carita Indonesia Manokwari dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang telah disusun berdasarkan variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel independen (kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, sehingga diperoleh hasil yang valid dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Variabel kompetensi diukur melalui lima butir pertanyaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel kompetensi, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Demikian pula, variabel keterlibatan kerja diukur dengan lima item pertanyaan yang semuanya terbukti valid berdasarkan hasil analisis. Hal serupa juga berlaku untuk variabel etos kerja yang dinilai melalui lima pertanyaan, di mana seluruh item dinyatakan valid. Terakhir, variabel kinerja juga diukur menggunakan lima item pertanyaan yang keseluruhannya dinyatakan valid dalam mengukur variabel tersebut.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbachs Alpha	Cut Value	Reliabilitas
Kompetensi	5	0,840	0,7	Reliabel
Keterlibatan kerja	5	0,749	0,7	Reliabel
Etos kerja	5	0,870	0,7	Reliabel
Kinerja	5	0,898	0,7	Reliabel

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 1 menginformasikan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,7$. Nilai reliabilitas yang diperoleh yaitu: kompetensi (0,840), keterlibatan kerja (0,746), etos kerja (0,870), dan kinerja (0,898), dengan masing-masing variabel terdiri dari 5 item pertanyaan valid..

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi

Variabel Independen	Koefisien	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi	0,392	3,062	2,018	0,004	Signifikan Positif
Keterlibatan kerja	0,480	3,165	2,018	0,003	Signifikan Positif
Etos kerja	0,169	2,232	2,018	0,031	Signifikan Positif
Konstanta Regresi = 0,497; Y = Kinerja Pegawai					

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 2 menampilkan nilai konstanta regresi sebesar -0,497 dengan koefisien regresi kompetensi 0,392, koefisien regresi keterlibatan kerja 0,480 dan koefisien regresi etos kerja 0,169. Dari nilai-nilai tersebut maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,497 + 0,392 X_1 + 0,480 X_2 + 0,169 X_3$$

Dengan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Keterlibatan Kerja

X₃ = Etos Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada kondisi dimana keterlibatan kerja dan etos kerja tetap, peningkatan kompetensi sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan 0,392 unit (39,2%)
2. Pada kondisi dimana kompetensi dan etos kerja karyawan tetap, peningkatan keterlibatan kerja 1 unit akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,480 unit (48%)
3. Pada kondisi dimana kompetensi dan keterlibatan kerja tetap, peningkatan etos kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,169 unit (16,9%)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square	1 - Adjusted R Square
Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Etos Kerja	0.788	0.714	0.286

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 menyajikan nilai adjusted R Square sebesar 0,714. Ini berarti bahwa variabel kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja secara simultan memengaruhi kinerja

pegawai sebesar 71,4%, sementara sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ketiga variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (uji t)

Variabel Independen	Koefisien	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi	0,392	3,062	2,018	0,004	Signifikan Positif
Keterlibatan kerja	0,480	3,165	2,018	0,003	Signifikan Positif
Etos kerja	0,169	2,232	2,018	0,031	Signifikan Positif
Kontanta Regresi = 0,643; Y = Kinerja Pegawai					

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 4 menyajikan beberapa temuan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,392 dengan nilai t hitung 3,062 yang lebih besar dari t tabel 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingginya kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan diiringi oleh tingginya kinerja mereka.
2. Keterlibatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,480 dengan nilai t hitung 3,165, yang juga lebih besar dari t tabel 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan organisasi, maka semakin meningkat kinerja yang ditunjukkan.
3. Etos kerja menunjukkan koefisien regresi 0,169 dengan t hitung 2,232 yang juga melampaui t tabel 2,018, serta nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa etos kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	F hitung	F tabel	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Etos Kerja	175,729	2,827	0,000	Pengaruh simultan signifikan

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5 menginformasikan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, kompetensi, keterlibatan kerja, serta etos kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Dominan (Koefisien Beta)

Berdasarkan nilai *standarized coefficient beta* pada masing-masing variabel, nilai paling besar diperoleh variabel keterlibatan kerja, hal ini berarti bahwa di antara ketiga

variabel yang mempengaruhi kinerja (kompetensi, etos kerja, keterlibatan kerja), variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah **keterlibatan kerja** (Beta=0,451), disusul dengan kompetensi (Beta=0,365) dan yang ketiga adalah etos kerja (Beta=0,185).

Ringkasan Uji Hipotesis

Tabel 6 Ringkasan Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan	Koef regresi = 0,392; p value = 0,004	Diterima
2	Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan	Koef regresi = 0,480; p value = 0,003	Diterima
3	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan	Koef regresi = 0,169; p value = 0,031	Diterima
4	Pengaruh simultan kompetensi , keterlibatan kerja, etos kerja terhadap kinerja karyawan	F hitung = 175,729 > F Tabel = 2,827 P value = 0,000	Diterima
5	Variabel keterlibatan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	β X1 = 0,365 β X2 = 0,451 β X3 = 0,185	Diterima

Sumber: data dioalah (2024)

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan riset ini mengkonfirmasi bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi salah satu cara strategis untuk mendorong kinerja karyawan. Secara teoritis, kompetensi merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan pekerjaan, karena menjadi acuan dalam menentukan kualitas hasil kerja. Kompetensi yang tinggi membuat karyawan tidak hanya mampu melaksanakan tugas rutin, tetapi juga menghadirkan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya sekadar pemahaman teknis, tetapi juga mencerminkan kedewasaan dalam bersikap, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang cermat sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, secara umum kompetensi karyawan di Universitas telah baik, namun masih banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi baik dalam hal kemampuan bekerja, sikap dalam organisasi dan keterampilan yang menunjang dalam bekerja, oleh karenanya agar kompetensi meningkat perlu ada bimbingan dan arahan dari organisasi sehingga ada peningkatan kemampuan bekerja karyawan, sikap karyawan dalam organisasi dan keterampilan bekerja.

Pandangan (Abdi & Wahid, 2018) menyatakan bahwa kompetensi tinggi dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Temuan ini juga selaras dengan studi dari Kadir, dkk. (2018), yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa bawahan. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya cenderung lebih teliti, efektif, dan efisien, sehingga dapat memberikan layanan yang berkualitas.

Selain itu, studi dari Gede Putu Agus Jana Susila (2019); Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019); Pilda Pageno (2020) juga menemukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga diperoleh dari beberapa studi dari (Badrin, 2021; Faris, 2020; Hr & Surianti, 2019; Lubis et al., 2020; Mardiana et al., 2021; Mutakin, 2015; Permanasari et al., 2014; Supardi, 2021; Wicaksono, 2019).

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan dari riset ini mengkonfirmasi bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin baik kinerjanya. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat dicapai melalui peningkatan keterlibatan kerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif, secara umum keterlibatan kerja karyawan telah baik, namun masih banyak karyawan yang belum terlibat dalam pekerjaan karena belum memiliki kesadaran bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan masih banyak karyawan yang belum begitu terlibat secara mental serta emosional dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dimulai dari peningkatan keterlibatan kerja terutama meningkatkan keterlibatannya dalam setiap pekerjaan dan yang utama adalah meningkatkan kesadaran bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang penting serta membekali karyawan secara mental dan emosional yang baik dalam bekerja.

Keterlibatan dan partisipasi karyawan menjadi hal yang krusial dalam setiap organisasi. Karyawan dapat terlibat dan berpartisipasi secara optimal apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi. Sebaliknya, kepuasan kerja muncul ketika organisasi mengapresiasi kinerja baik karyawan, dan karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta kebijakan organisasi. Keterlibatan karyawan berpengaruh pada kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak besar pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut studi dari (Bakker & Demerouti, 2017) individu yang terlibat dalam pekerjaan perlu mampu mengidentifikasi tugasnya demi mencapai tujuan bersama (Manalo et al., 2020). Keterlibatan kerja dalam sebuah organisasi juga dapat menjadi prediktor berbagai hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja dan niat pegawai untuk mengundurkan diri (Febrina & Ratnasari, 2020; Kurnia, 2021; Letsoin & Ratnasari, 2020; Marimin & Santoso, 2020; Munparidi & Sayuti, 2020; Panjaitan, 2021; Riza, 2017; Samud et al., 2021; Susanti Widayanti & Utami, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja pegawai mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari riset ini mengkonfirmasi bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski secara umum etos kerja karyawan sudah baik, masih banyak yang perlu ditingkatkan terutama dalam kreativitas, ketekunan, dan semangat kerja. Karyawan dengan etos kerja kuat cenderung lebih termotivasi, tahan menghadapi tantangan, dan mampu memengaruhi rekan kerja untuk meningkatkan kinerja bersama. Oleh karena itu, meningkatkan etos kerja sangat penting untuk mendorong kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis deskriptif, secara keseluruhan etos kerja karyawan telah baik, namun masih banyak karyawan yang belum memiliki etos kerja tinggi dalam hal kreativitas, belum banyak karyawan yang tekun penuh keunggulan pada saat bekerja dan

bekerja keras penuh dengan semangat pasih perlu dievaluasi, oleh karenanya peningkatan kinerja karyawan dapat dimulai dari peningkatan etos kerja karyawan terutama dalam hal kreativitas, meningkatkan ketekunan dan keunggulan pada saat bekerja dan mendorong karyawan bekerja keras penuh dengan semangat.

Selain itu, karyawan yang memiliki etos kerja kuat biasanya menunjukkan motivasi dan tekad yang tinggi saat menghadapi tantangan. Ketahanan ini membantu mereka beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tetap menjaga sikap positif meskipun dalam situasi sulit. Kegigihan tersebut juga dapat memotivasi rekan kerja lain untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi, sehingga mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menumbuhkan etos kerja yang kuat tidak hanya menguntungkan perkembangan karier individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat bagi seluruh organisasi.

Temuan ini juga mendukung (Asmad, 2021; Asniwati & Oktaviani, 2023; Butarbutar et al., 2021; Dongoran & Batubara, 2019; Maras et al., 2022; Octaviani & Muhandi, 2022; Putra, 2020; Ruslan & Nasriani, 2024; Suryadi & Karyono, 2022; Yantika et al., 2018) yang juga menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Karyawan yang kompeten, terlibat penuh dalam pekerjaannya, dan memiliki etos kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik, produktif, dan berkualitas. Kombinasi dari kemampuan teknis, semangat kerja, serta kedekatan psikologis dengan pekerjaan menjadi fondasi penting dalam membentuk performa kerja yang unggul.

Kompetensi merupakan landasan utama bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan. Di sisi lain, keterlibatan kerja mencerminkan tingkat komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan.

Sementara itu, etos kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang memotivasi karyawan untuk bekerja secara rajin, jujur, dan penuh semangat. Nilai-nilai seperti ketekunan, disiplin, dan tanggung jawab menjadi kekuatan moral yang menopang kinerja seseorang, terutama dalam situasi kerja yang menuntut ketahanan dan adaptabilitas. Karyawan dengan etos kerja yang kuat tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga menjaga proses kerja yang berkualitas dan profesional.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan kompetensi, keterlibatan kerja dan etos kerja telah baik, namun masih ada karyawan yang belum memiliki kompetensi baik dalam hal kemampuan dalam bekerja, sikap dalam organisasi dan keterampilan yang menunjang dalam bekerja, karyawan yang belum terlibat dalam pekerjaan karena belum memiliki kesadaran bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang

penting dan masih ada karyawan yang belum begitu terlibat secara mental serta emosional dalam bekerja, karyawan yang belum memiliki etos kerja tinggi dalam hal kreativitas, belum banyak karyawan yang tekun penuh keunggulan pada saat bekerja dan bekerja keras penuh dengan semangat.

Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap pengembangan kompetensi, peningkatan keterlibatan kerja, dan pembinaan etos kerja karyawan. Ketiga aspek ini saling melengkapi dan bersama-sama membentuk fondasi kinerja yang kuat. Strategi pengembangan SDM yang mencakup pelatihan, pemberdayaan, serta pembinaan nilai-nilai kerja dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Temuan ini mendukung temuan dari (Carter, 2018), bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan, karyawan yang terlibat memiliki kinerja tugas yang lebih baik karena motivasi dan komitmen yang lebih tinggi (Halbesleben, 2011). juga menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat lebih mungkin untuk berinvestasi lebih banyak dalam pekerjaan mereka, dan menambah kinerja mereka dalam peran dan tugas tambahan lainnya.

KESIMPULAN

Kompetensi, keterlibatan kerja, dan etos kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mereka, dimana pegawai dengan kompetensi tinggi, keterlibatan kuat, dan etos kerja baik cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan ketiganya secara simultan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Oleh sebab itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar dapat memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja di tempat kerja.

REFERENSI

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66–81.
- Asmad, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- Badrun, M. (2021). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja serta kepuasan ASN. *Jurnal Ekonomi MIS*, 2(3).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *The Journal crossover of work*.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7.
- Carter. (2018). *Defenisi Profitabilitas II*. Penebit Erlangga.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Refika Aditama.
- Darsono, & Tjatjuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusantara Consulting.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 19(2).

- Faris, S. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap Pada Universitas Prima Indonesia. *Agriprimatech*, 4(1).
- Febrina, S. C., & Ratnasari, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi , Keterlibatan Kerja , Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi. *Seminar Nasional Sistem Informasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halbesleben, J. R. (2011). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. In *Work Engagement*.
- Hr, S., & Surianti. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kompetensi dan kepasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1).
- Kadir, A., & others. (2018). *Dasar-dasar Pendidikan*. Kencana Prenadamedia Group.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3).
- Kurnia, H. (2021). Kepemimpinan dan keterlibatan karyawan PT.PLN.Rayon Talang Padang terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas. *Jurnal DIMENSI*, 9(1).
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2).
- Manalo, R. A., de Castro, B., & Uy, C. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On The Effect Of Motivation To Organizational Commitment And Work engagement Of Private Secondary High School Teachers In Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 133–159.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan kedua belas). Remaja Rosdakarya.
- Maras, I., Indarti, S., & Jahrizal, J. (2022). Kepemimpinan dan kompetensi terhadap Etos Kerja dan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(3).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1).
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Salemba Empat.
- May, D., & others. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2).
- Ni Kadek, A. D., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD.BPR Bank Buleleng 45*.
- Octaviani, G., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Pageno, P. (2020). *Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo*.

- Panjaitan, R. (2021). Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2).
- Permanasari, R., Setyaningrum, R. M., & Sundari, S. (2014). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *JBMP*, 1(2).
- Putra, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 4(2).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Riza, F. A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1).
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publication, Inc.
- Ruslan, N. J. B., & Nasriani, I. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Mamuju. *JEMA*, 3(2).
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Universitas Sam Ratulangi*, 2(3).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sinamo, J. H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika.
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “MMTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3).
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *JESYA*, 5(1).
- Susanti Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2).
- Susila, G. P. A. J., Wirawan, K. E., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pdngaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kdrja terhadap kinerja karyawan (Studi klasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2).



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)