

**PENGARUH PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT GO MANADO*****INFLUENCE TRAINING, WORK ENGAGEMENT AND COMPETENCE OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. BANK SULUT GO MANADO***

Oleh:

Amelia C. Dusauw<sup>1</sup>  
Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>  
Greis M. Sendow<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[AmeliaDusauw@yahoo.com](mailto:AmeliaDusauw@yahoo.com)<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)<sup>3</sup>[greissendow@yahoo.com](mailto:greissendow@yahoo.com)

**ABSTRAK:** Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Telah menjadi hal yang pasti bahwa perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut GO Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sulut Go Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat sebanyak 70 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Manado.

Kata kunci: Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Kompetensi

**ABSTRACT:** The success of a company is strongly influenced by the performance karyawannya. Has become a sure thing that the company will always strive to improve employee performance. The purpose of this study was to determine whether training, work engagement and competency significantly influence employee performance in PT Bank GO Manado North Sulawesi. The population in this study were employees of PT Bank Sulut Go Manado. The sampling technique is simple random sampling using the formula slovin in order to get as many as 70 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. Results and hypotheses indicate that partially or simultaneously training, work engagement and competency significantly influence employee performance in PT Bank Sulut Go Manado.

Keywords: Training, Work Engagement, Competence

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap *eksis* dan terus berkembang jika ingin bersaing di era globalisasi sekarang. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. Bank Sulut Go Manado bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan karyawan didalam PT. Bank Sulut Go Manado sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Setiap instansi dalam PT. Bank Sulut Go Manado harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Karyawan yang tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas dan hanya sedikit berpartisipasi dalam pekerjaan sehingga keterlibatan kerja menjadi tidak terpusat. Kompetensi yaitu melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado”.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014:11).

### Pengertian Pelatihan

Sjafri (2004:135) mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

### Pengertian Keterlibatan Kerja

Hiriappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

### Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012)

## Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

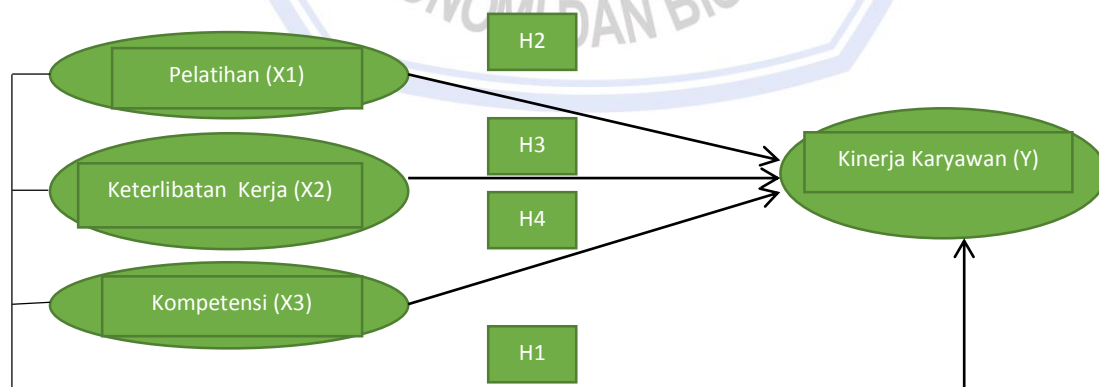
## Penelitian Terdahulu

Christilia O Posumah (2013), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, kompesasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompesasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Populasi sebanyak 334 responden dan sampel 77 responden. Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuan Duana Pitra (2013), pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai balai proteksi tanaman dan perkebunan (BPT-Bun) di salatiga. Tujuan penelitian untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal maka sisi internal organisasilah yang terlebih dahulu mendapat perhatian yaitu anggota organisasi itu sendiri dimana faktor tersebut berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasi dari anggota organisasi. Jumlah responden dalam penelitian yaitu 48 responden analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana dan berganda, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai balai proteksi tanaman dan perkebunan (BPT-Bun) di salatiga.

Munasar R Muarif, Bernhard Tewal dan Greis M Sendow (2015), gaya kepemimpinan dan transformasional, budaya organisasi, keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 38 responden, analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial hanya Keterlibatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Bank Syariah Mandiri cabang Manado sebaiknya dapat memperhatikan keterlibatan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang di tetapkan dapat tercapai.

## Kerangka Pikir



**Gambar1. Kerangka Pikir**

*Sumber: Kajian Teori*

## Hipotesa Penelitian

**H1** : Diduga pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Go Manado.

- H2** : Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Go Manado.
- H3** : Diduga keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Go Manado.
- H4** : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Go Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Indriantoro dan Supomo (2002:145) menyatakan data penelitian dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*Library research*) dan penelitian lapangan (*Field research*), yaitu penelitian dilakukan melalui wawancara dan daftar pernyataan (Angket).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sulut Go yang beralamat di Jl. Sam Ratulangi No.9 Manado 95111 Sulawesi Utara dan berfokus pada permasalahan mengenai pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go. Penelitian ini diberikan waktu selama 6 bulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sulut Go Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat sebanyak 70 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Objek penelitian yaitu karyawan PT Bank Sulut Go Manado.

### Analisis Statistik

Penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur.

#### Uji Reabilitas

Hasil perhitungan Koefisien reliabilitas menunjukkan angka  $\geq 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang bersangkutan dinyatakan reliabel. Uji kendala/reliabilitas *Alpha Crobach* dibantu dengan menggunakan IBM SPSS versi 20 (Mustafa, 2009).

#### Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien Korelasi Berganda (R) yaitu untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286).

#### Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007: 286).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terkait (*dependent*) digunakan regresi linear (Nugroho, 2011:92).

### Uji t Secara Parsial

Bertujuan untuk melihat apakah pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji F Secara Simultan

Bertujuan untuk melihat apakah pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 (Ghozali, 2009).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas dan varians berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2010:207).

#### c. Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai resid dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik normal probability plot (Santoso, 2010:210).

### Definisi Oprasional dan Variabel Penelitian

1. Pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil serta mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakain baik sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2002: 135)
2. Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins, Judge, 2008:100).
3. Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan yang efektif (Simamora,2004:92)
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.744	0.000	Valid
X1.2	0.734	0.000	Valid
X1.3	0.809	0.000	Valid
X1.4	0.837	0.000	Valid
X1.5	0.725	0.000	Valid
X2.1	0.623	0.000	Valid
X2.2	0.688	0.000	Valid
X2.3	0.613	0.000	Valid
X2.4	0.742	0.000	Valid
X3.1	0.537	0.000	Valid
X3.2	0.775	0.000	Valid
X3.3	0.663	0.000	Valid
X3.4	0.691	0.000	Valid
Y1.1	0.685	0.000	Valid
Y1.2	0.802	0.000	Valid
Y1.3	0.724	0.000	Valid
Y1.4	0.778	0.000	Valid
Y1.5	0.708	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

Tabel 1, menunjukkan hasil dari uji validitas, diperoleh hasil bahwa semua item valid karena memiliki nilai *r* korelasi *product moment pearson* lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Uji Reabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,729	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,778	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,829	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

Pada tabel 2 diatas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Alpha *Cronbach diatas* 0,60. Dengan demikian seluruh item variabel adalah reliabel.

**Koefisien Korelasi Berganda (R)****Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

		<b>Correlation</b>			
		Kinerja Karyawan	Pelatihan	Kerterlibatan Kerja	Kompetensi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.669**	.624**	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Pelatihan	Pearson Correlation	.669**	1	.563**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
Kerterlibatan Kerja	Pearson Correlation	.624**	.563**	1	.293*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014
	N	70	70	70	70
Kompetensi	Pearson Correlation	.492**	.448**	.293*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	
	N	70	70	70	70

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

**Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)****Tabel 4. Hasil Determinasi Berganda**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.557	1.254

a. Predictors: (Constant), kompetensi, keterlibatan kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

Tabel 4, dapat dilihat besarnya kontribusi dari pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi  $r^2$  (*R Square*) sebesar 0,577 angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,7 %.

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Beranda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.725	1.800		1.514	.135
1 Pelatihan	.377	.105	.373	3.593	.001
Keterlibatan Kerja	.391	.109	.349	3.593	.001
Kompetensi	.243	.098	.222	2.476	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

Tabel 5, dengan melihat koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:  $Y = 2,725 + 0,377 X_1 + 0,391 X_2 + 0,243 X_3$ . Dari persamaan regresi

berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa  $\alpha = 2,725$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 2,725. Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Koefisien regresi  $X_1$  (pelatihan) sebesar 0,377 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pelatihan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,377 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
2. Koefisien regresi  $X_2$  (keterlibatan kerja) sebesar 0,391 yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor keterlibatan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,391 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
3. Koefisien regresi  $X_3$  (kompetensi) sebesar 0,243 yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor kompetensi, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

### Uji t Secara Parsial

**Tabel 6. Hasil Uji t Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.725	1.800		1.514	.135
1 Pelatihan	.377	.105	.373	3.593	.001
Keterlibatan Kerja	.391	.109	.349	3.593	.001
Kompetensi	.243	.098	.222	2.476	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

Hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 6, Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh nilai signifikan untuk pelatihan adalah sebesar 0,001, nilai signifikan keterlibatan kerja adalah sebesar 0,001 dan nilai signifikan untuk kompetensi sebesar 0,016. Maka dapat disimpulkan masing-masing dari variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Uji F Secara Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F secara Simultan**

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.411	3	47.137	29.954	.000 <sup>b</sup>
Residual	103.860	66	1.574		
Total	245.271	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Keterlibatan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 20 (2016)

Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 29.954 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000^b < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis  $H_a$  diterima yang menyatakan secara simultan ada pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.



**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

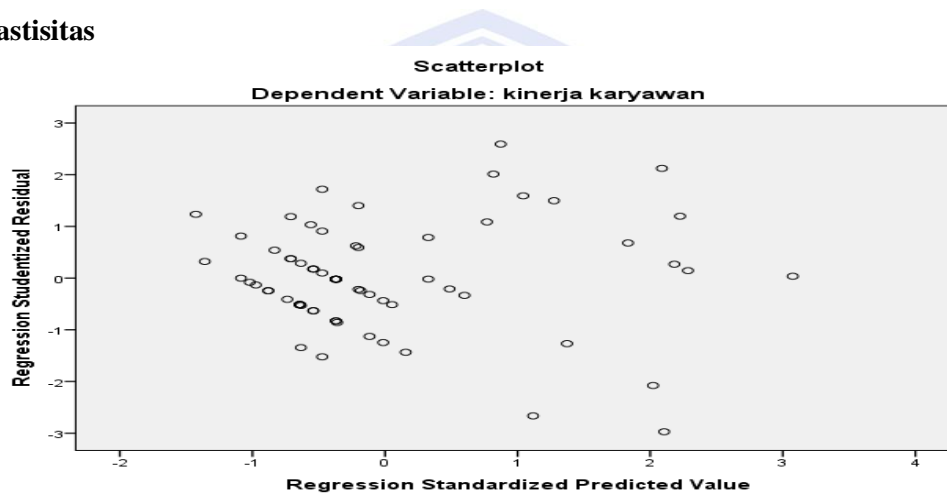
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Pelatihan	.595	1.680	Non-Multikolinieritas
Keterlibatan Kerja	.681	1.469	Non-Multikolinieritas
Kompetensi	.797	1.255	Non-Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016)

Hasil uji asumsi klasik nilai VIF dari setiap variabel pada tabel 8, masih diantara 1 – 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

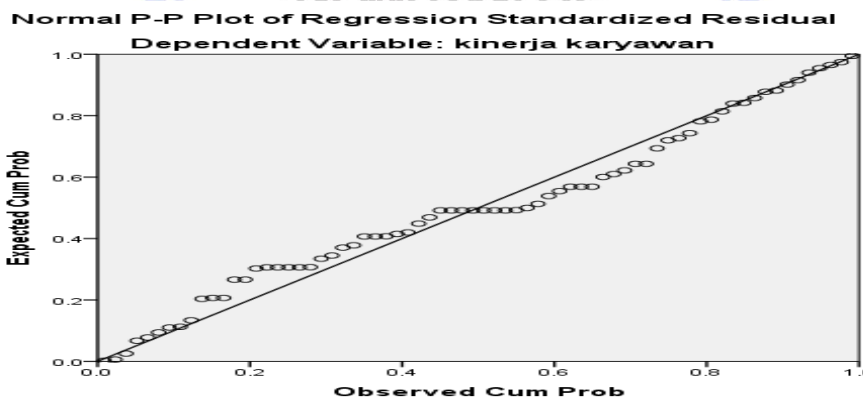


**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016)

Pada gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016)

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan, keterlibatan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa pelatihan, keterlibatan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan dan penurunan kinerja. Meningkatkan kinerja PT. Bank Sulut Go Manado, harus memperhatikan setiap aspek dalam pelatihan, seperti: materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana pelatihan, dan peserta pelatihan yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja PT. Bank Sulut Go Manado harus memperhatikan aspek keterlibatan kerja, seperti: partisipasi kerja, kerjasama, keikutsertaan dalam berbagai kegiatan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila setiap karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari PT. Bank Sulut Go akan tercapai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Kompetensi mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan dan penurunan kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja PT. Bank Sulut Go Manado, harus memperhatikan setiap aspek dalam kompetensi, seperti: pendidikan, kemampuan teknis, kesanggupan kerja dan kemampuan teknis yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado.
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Terbukti dan diterima.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Terbukti atau diterima
4. Kompetensi berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3, yang dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Terbukti atau diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis memberi saran yang dapat dipakai sebagai masukan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Bank Sulut Go Manado, perlu memperhatikan temuan dari penelitian ini, dengan secara terus menerus memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank

- Sulut Go Manado, seperti pelatihan, keterlibatan kerja serta kompetensi, agar kinerja karyawan terus meningkat dan dapat mencapai tujuan dari PT.Bank Sulut Go Manado.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Khususnya pelatihan, keterlibatan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.
  3. Penelitian yang diteliti hanya terbatas pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi. Sedangkan faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum di ungkap seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christalia O. Posuma (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174.Vol.1.No.4 (2013). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2748/2301>
- Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International publisher.
- Indriantoro, Nur. & Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Mangakuprawira, (2002). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik"*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sjafri, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunagara, Anwar Prabu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Munazar R. Muarif, Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow. (2015). *"Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado"*. Jurnal EMBA, Vol.3No.3 Sept.2015, Hal.363-372. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=377671&val=1025&title=GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMASIONAL,%20BUDAYA%20ORGANISASI,%20KETERLIBATAN%20KERJA%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20%20BANK%20SYARIAH%20MANDIRI%20CABANG%20MANADO>
- Mustafa, Z. E, (2009). *Mengenai Variabel dan Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Nugroho, Taufan (2011). *"Buku Ajar Obstetri untuk Mahasiswa"*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih, (2010). *Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2012), *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuan Duana Pitra (2013). *"Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) di Salatiga"*. Universitas Dian Nuswantoro. [http://eprints.dinus.ac.id/8781/1/jurnal\\_13510.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/8781/1/jurnal_13510.pdf)