

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi

(Studi pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan)

Aria Elshifa⁽¹⁾

Politeknik Pusmanu Pekalongan
elshifapusmanu@gmail.com

Ary Dwi Anjarini⁽²⁾

Politeknik Pusmanu Pekalongan
anjanierasta@gmail.com

Aghus Jamaludin Kharis⁽³⁾

Politeknik Pusmanu Pekalongan
agusjamiludin872@gmail.com

Aria Mulyapradana⁽⁴⁾

Politeknik Pusmanu Pekalongan
ariamulyapradana@gmail.com

Abstrak Perusahaan memiliki tantangan yang sangat sulit karena perusahaan harus memahami dan mengetahui kondisi lingkungan guna memenangkan persaingan di dunia bisnis. Perusahaan perlu memilih dan menetapkan strategi guna menghadapi persaingan tersebut. Untuk menjalankan strategi tersebut maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang handal. Untuk menjadi karyawan yang handal diperlukannya kinerja yang sesuai dengan standar mutu tinggi, kecerdasan intelektual guna membantu karyawan dalam keterlibatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang diharapkannya serta sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan kerja dan variabel orientasi belajar terhadap variabel kompetensi dan untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan kerja, variabel orientasi belajar dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan kerja dan variabel orientasi belajar terhadap variabel kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kompetensi. Sebanyak 65 karyawan bagian *Debt Collector* PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan menjadi objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisa menggunakan SPSS. Penyebaran kuesioner ditujukan pada karyawan unit *Debt Collector*. Metode analisis data menggunakan uji validitasi, uji reliabilitas dan analisis regresi, uji t dan uji *sobel test*. Hasil penelitian diperoleh sebagai berikut adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi sebesar 2,8360 dengan nilai signifikan sebesar 0,0046 dan adanya pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi sebesar 2,722 dengan nilai signifikan sebesar 0,0041.

Kata kunci: keterlibatan kerja, orientasi belajar, kompetensi, kinerja, karyawan.

Abstract Companies have very difficult challenges because companies must understand and know the environmental conditions in order to win the competition in the business world. The company needs to choose and set a strategy to face the competition. To carry out this strategy the company needs to have reliable employees. To be a reliable employee, it needs performance that is in accordance with high quality standards, intellectual intelligence to assist employees in the work involvement of employees to complete their work and produce the expected performance and competency-based human resources. This study aims to determine the effect of work

engagement variables and learning orientation variables on competence variables and to determine the effect of work engagement variables, learning orientation variables and competency variables on employee performance variables and to determine the effect of work engagement variables and learning orientation variables on performance variables employees with mediated competency variables. A total of 65 employees of the Debt Collector section of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Pekalongan Branch is the object of research. This research uses quantitative methods and analysis techniques using SPSS. Questionnaires were distributed to Debt Collector unit employees. Methods of data analysis using validation, reliability and regression analysis, t-test and multiple test. The results obtained as follows the influence of work involvement on employee performance with competence mediation of 2.8360 with a significant value of 0.0046 and the influence of learning orientation on employee performance with competence mediation of 2.722 with a significant value of 0.0041.

Keywords: *work involvement, learning orientation, competence, performance, employees.*

I. PENDAHULUAN

Tingkat kinerja (*level of performance*) merupakan tingkat keberhasilan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Orang yang produktif merupakan individu yang memiliki tingkat kinerjanya tinggi sedangkan orang yang tidak produktif memiliki tingkat kinerjanya rendah (Sekaran, U., & Bougie, 2003). Kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan guna mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dan didukung oleh organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara individu. Disamping itu, kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu karyawan dalam keterlibatannya dalam kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya serta menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atas pekerjaannya.

Orientasi belajar merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain dan akan mendorong karyawan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar yang kemudian membawa pada kinerja yang lebih tinggi. Dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan keunggulan bersaing. Disamping itu, program pembinaan karyawan merupakan salah satu program yang dibuat perusahaan kepada karyawan yang merupakan aset utama perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, proses belajar harus ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan guna meningkatkan kompetensi.

Disamping iklim lingkungan bisnis yang dinamis dan pencapaian target yang belum maksimal maka perusahaan dituntut untuk dapat mengatasi kondisi tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka perusahaan membutuhkan karyawan yang handal, berkualitas, memiliki kompetensi dan yang mampu mengimbangi dinamika organisasi. Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi agar dapat unggul dari para pesaingnya. Mengingat kompetensi dan kinerja karyawan yang mengalami penurunan akan berdampak negatif pada perusahaan, melihat kondisi tersebut maka perusahaan berupaya agar kinerja karyawannya dalam kondisi prima atau memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi, perusahaan harus melihat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti keterlibatan kerja, orientasi belajar dan kompetensi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi seperti rendahnya keterlibatan karyawan dalam bekerja, dimana tidak semua karyawan bagian *Debt Collector* yang dilibatkan dalam perencanaan kerja, sehingga berakibat pada rendahnya kinerja dan kompetensi karyawan dalam pencapaian target yang ditentukan perusahaan. Dan orientasi belajar ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang

melakukan kesalahan yang sama dalam pelaksanaan kerja, seperti target yang tidak terpenuhi, karyawan masih mementingkan kepentingan pribadi dimana saat bekerja di lapangan kadang tidak sepenuhnya bekerja mengunjungi debitur. Hal tersebut berakibat pada rendahnya kinerja dan kompetensi karyawan serta akan berdampak pada target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sebagai landasan penelitian maka peneliti dapat mengidentifikasi perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut beberapa penelitian sebelumnya; penelitian berjudul pengaruh orientasi pasar, inovasi dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing yang dilakukan oleh Bagas Prakosa pada tahun 2005 dari hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel orientasi pasar, variabel inovasi dan variabel orientasi belajar mempengaruhi variabel kinerja perusahaan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Prakosa, 2005).

Penelitian berjudul pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo oleh Imelda W. Ogi, dkk pada tahun 2014 diperoleh hasil adanya pengaruh yang simultan variabel kompetensi, variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompetensi dan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Ogi et al., 2014).

Penelitian berjudul pengaruh pertukaran pemimpin-anggota (LMX) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi (studi pada Hotel Bahari Inn Tegal) oleh Dian Kartika dan Suharnomo mengemukakan bahwa LMX memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung pada variabel kinerja karyawan. Variabel keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan dan LMX tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Kartika & Suharmono, 2016).

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan orientasi belajar terhadap kompetensi dan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, orientasi belajar dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Pekalongan.

II. LANDASAN TEORI

a. Keterlibatan kerja

Robbins mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana individu dikenal atas pekerjaannya, partisipasi aktif dan menganggap prestasi penting untuk harga diri (Robbins, 2014). Keterlibatan seseorang didalam pekerjaannya dipengaruhi pada situasi didalam lingkungan kerjanya atau suatu jenis pekerjaannya (Ogi et al., 2014).

Indikator dari keterlibatan kerja menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2008) yakni ;

1. Aktif berpartisipasi meliputi menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap pekerjaannya.
2. Pekerjaan sebagai hal yang penting meliputi pekerjaan sebagai hal yang utama dan melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Pekerjaan sebagai harga diri meliputi pekerjaan sebagai penghargaan diri dan penghormatan diri yang penting bagi kehidupan.

b. Orientasi Belajar

Orientasi belajar merupakan bentuk perhatian karyawan terhadap usaha yang dilakukannya untuk meningkatkan kemampuan diri melalui proses belajar. Adapun indikator dari orientasi belajar menurut Sujana (Sujana et al., 1994) yakni mempelajari hal-hal baru, berpikir sistematis, bersedia

untuk ditempatkan dimana saja, kreativitas, selalu meningkatkan diri, selalu mengkaji ulang ide-ide dan selalu mengimplementasikan hasil-hasil pelatihan (Sujan et al., 1994).

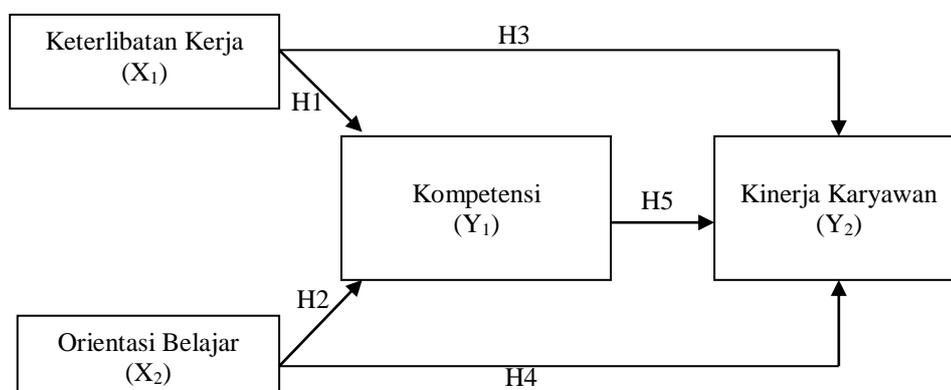
Orientasi belajar menekankan bahwa pentingnya kegiatan belajar dalam aktivitas pekerjaannya. Orientasi belajar timbul dari dalam diri seseorang mengenai terhadap tantangan kerja adapun tujuan dasar dari seseorang dalam mencapai prestasinya adalah orientasi belajar dan orientasi kinerja. Orientasi belajar dimana seseorang meningkatkan kemampuannya dalam hal yang mereka kerjakan sedangkan orientasi kinerja memiliki tujuan pencapaian evaluasi positif atas kemampuan yang dimilikinya (Sujan et al., 1994).

c. Kompetensi

Robbins (Robbins, 2014) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Hal senada yang diungkapkan oleh Handoko (Swastha & Handoko, 2012) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu perasaan yang dimiliki karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan atas pekerjaannya. Sikap positif terhadap karyawan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerjanya merupakan hal yang nampak di dalam kompetensi. Adapun indikator dari kompetensi ini antara lain; pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif (Swastha & Handoko, 2012).

d. Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja merupakan hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perannya di dalam organisasi atau perusahaannya (Mulyapradana et al., 2020). Hal senada yang diungkapkan oleh Firdaus dan Aria menyatakan bahwa keberhasilan atas kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kompetensi, professionalism dan komitmennya terhadap bidang yang mereka tekuni (Firdaus & Mulyapradana, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (Dwi Anjarini, 2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan baik secara kuantitas dan kualitas atas terlaksananya tugas dan tanggungjawan yang diberikan dari perusahaannya. Berikut adalah indikator dari kinerja menurut Rivai (Veithzal, 2008) yakni kemampuan teknis, kemampuan hubungan interpersonal.



Gambar 1 Model Grafis

III. METODOLOGI PENELITIAN

Karyawan unit *Debt Collector* PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan sebanyak 65 karyawan objek dalam penelitian ini sehubungan dengan jumlah populasi dibawah 100 responden maka penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus (Mulyapradana et al., 2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisa menggunakan SPSS. Penyebaran kuesioner ditujukan pada karyawan unit *Debt Collector*. Metode analisis data menggunakan uji validitasi, uji reliabilitas dan analisis regresi, uji t dan uji *sobel test*. Peneliti menggunakan metode ini dikarenakan strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny (Ghozali, 2013).

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Data

Hasil uji model, analisis regresi dan pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Uji Model			Regresi		Keterangan
	Adjst R ²	F	Sig.	β	Sig.	
Model Regresi I $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ $X_1 \rightarrow Y_1$ $X_2 \rightarrow Y_1$	0,333	16,979	0,000			
				0,441	0,000	Hipotesis diterima
				0,294	0,007	Hipotesis diterima
Model Regresi II $Y_1 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1$ $X_1 \rightarrow Y_2$ $X_2 \rightarrow Y_2$ $Y_1 \rightarrow Y_2$	0,386	14,393	0,000			
				0,324	0,007	Hipotesis diterima
				0,247	0,012	Hipotesis diterima
				0,389	0,002	Hipotesis diterima

4.1.1 Analisis Regresi

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Model Regresi I

Model Regresi I untuk menguji pengaruh variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dan Orientasi Belajar (X_2) terhadap Kompetensi (Y_1). Berikut bentuk persamaan matematis adalah berikut ;

$$Y_1 = 0,441X_1 + 0,294X_2$$

Dalam model matematis dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Adanya nilai positif antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kompetensi artinya semakin baik keterlibatan kerja semakin tinggi kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan. (2) Variabel orientasi belajar memiliki nilai positif terhadap kompetensi artinya semakin baik orientasi belajar semakin tinggi kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan.

b. Model Regresi II

Model Regresi II untuk menguji pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1), Orientasi Belajar (X_2) dan Kompetensi (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Berikut adalah bentuk persamaan matematis berdasarkan tabel 1;

$$Y_2 = 0,324X_1 + 0,247X_2 + 0,389Y_1$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) adanya nilai positif variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan artinya keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan dengan baik maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. (2) Variabel orientasi belajar memiliki nilai positif terhadap variabel kinerja karyawan tetapi tidak signifikan hal ini berarti bahwa variabel orientasi belajar tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. (3) Variabel kompetensi memiliki nilai positif terhadap variabel kinerja karyawan artinya kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

4.1.2 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil sebagai berikut : **(a) Hipotesis 1** : memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kompetensi. Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,441. **(b) Hipotesis 2** : variabel orientasi belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi. Variabel orientasi belajar memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,007 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,294. **(c) Hipotesis 3** : memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,007 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,324. **(d) Hipotesis 4** : variabel orientasi belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel orientasi belajar memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,012 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,247. **(e) Hipotesis 5** : Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,002 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,389.

4.1.3 Uji Sobel

Hasil uji sobel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Mediasi (Uji Sobel)

Mediasi	Nilai Mediasi	Sig.	Keterangan
Mediasi I $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	2,8360	0,0046	Variabel kompetensi memediasi variabel pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan
Mediasi II $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	2,8722	0,0041	Variabel kompetensi memediasi pengaruh variabel orientasi belajar terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan uji Sobel pada Tabel 2 dapat dijelaskan: (a) **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Kompetensi** ; diperoleh hasil nilai Z-hitung sebesar 2,8360 dengan nilai signifikan sebesar 0,0046, lebih kecil dari nilai 0,05, maka kompetensi yang merupakan variabel memediasi memiliki pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. (b) **Pengaruh Orientasi belajar terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi Kompetensi** ; diperoleh nilai Z-hitung sebesar 2,722 dengan nilai signifikan sebesar 0,0041, lebih kecil dari nilai 0,05, maka kompetensi yang merupakan variabel memediasi memiliki pengaruh variabel orientasi belajar terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

a. Hubungan Keterlibatan kerja dengan Kompetensi

Terbuktinya pengujian hipotesis 1 dapat memberi makna bahwa adanya pengaruh antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat erat kaitannya dengan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan. Keterlibatan kerja pegawai sebagai tenaga profesional akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan, karena dengan peningkatan keterlibatan kerja yang dimilikinya akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, sehingga akan memberikan kompetensi yang sudah dilakukannya.

b. Hubungan Orientasi Belajar dengan Kompetensi

Terbuktinya pengujian hipotesis 2 dapat memberi makna bahwa adanya pengaruh antara variabel orientasi belajar dengan variabel kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan. Hal ini memberikan makna karyawan yang memiliki orientasi belajar akan memiliki kemampuannya dalam mengatur strategi yang dapat membantu mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Dalam hal ini karyawan didorong untuk bekerja keras sehingga mereka memiliki kinerja yang lebih tinggi dan karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi cenderung memiliki kemampuan beradaptasi atas respon-respon dalam berbagai situasi kerjanya.

c. Hubungan Keterlibatan kerja dengan Kinerja karyawan

Terbuktinya pengujian hipotesis 3 dapat memberi makna bahwa adanya pengaruh variabel keterlibatan kerja dengan variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa keterlibatan kerja pada karyawan diperlukan dalam mewujudkan kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan biasanya ditunjukkan melalui deskripsi kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga baik ataupun buruk kinerja karyawan dilihat dari kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

d. Hubungan Orientasi Belajar dengan Kinerja Karyawan

Terbuktinya pengujian hipotesis 4 dapat memberi makna bahwa variabel orientasi belajar memiliki adanya pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan. Karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran cenderung akan terus belajar dan meningkatkan kemampuannya melalui proses pembelajaran. Karyawan

yang memiliki keterampilan dan pengetahuan akan memudahkan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya serta mereka dapat menerapkan dalam aktivitas pekerjaannya.

e. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja karyawan

Terbuktinya pengujian hipotesis 5 dapat memberi makna bahwa variabel kompetensi memiliki adanya pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan. Berarti karyawan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal guna memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Untuk mencapai hasil yang diharapkan maka perusahaan perlu memberikan kompetensi kepada karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan mampu bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

V. KESIMPULAN

a. Simpulan

Dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan, berarti karyawan yang memiliki keterlibatan kerja baik maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, (2) variabel orientasi belajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan, berarti karyawan yang orientasi belajarnya baik maka memiliki kompetensi karyawan yang tinggi. (3) variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi kinerja karyawan. (4) variabel orientasi belajar memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan pegawai Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan, artinya semakin tinggi Orientasi belajar maka mengindikasikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. (5) variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan, artinya semakin tinggi kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan. (6) Variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan mediasi variabel kompetensi menunjukkan adanya signifikan maka variabel kompetensi yang memediasi memiliki pengaruh variabel keterlibatan terhadap variabel kinerja karyawan. (7) Variabel orientasi belajar terhadap variabel kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi menunjukkan signifikan maka kompetensi dan orientasi belajar merupakan variabel yang memediasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sebagai berikut : (1) Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memiliki keterlibatan kerja agar memiliki tanggungjawab untuk lebih peduli terhadap pekerjaan, proyek yang belum diselesaikan, lebih mengutamakan pekerjaan, dan memberikan kesempatan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan atas terselesainya pekerjaan yang telah dilakukannya. (2) Pimpinan dalam meningkatkan orientasi belajar perlu memahami dan menyesuaikan kemampuan dari karyawan, dimana dalam menerapkan metode kerja yang baru harus menyesuaikan dengan kemampuan karyawannya, memberikan kesempatan karyawan untuk dapat berpikir secara sistematis untuk menyelesaikan

pekerjaannya dengan tidak memerintahkan hanya untuk sekedar menyelesaikan target kerja, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya bekerja, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreaitivitas dalam bekerja dan bukan memberikan tekanan atau membatasi kreativitas kerja karyawan, karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik guna meningkatkan kompetensinya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya. (3) kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Anjarini, A. (2018). Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(1), 28–40. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/35>
- Firdaus, M. R., & Mulyapradana, A. (2018). Pengaruh Modal Sosial dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Bingkai Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2013). Analisis Multivariate dengan program IBSM SPSS21. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Kartika, D., & Suharmono. (2016). Pengaruh Pertukaran Pemimpin Anggota (LMX) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan Keterlibatan kerja sebagai variabel Mediasi (Studi pada Hotel Bahari Inn Tegal). *Diponegoro Journal of Management*.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Ogi, I., Sendow, G., & Warongan, J. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6272>
- Prakosa, B. (2005). Pengaruh orientasi pasar, inovasi dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*.
- Robbins, S. P. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003). Research method for business: A skill building approach, 5th edition. In *United States: John Wiley & Sons Inc*.
- Sujan, H., Weitz, B. A., & Kumar, N. (1994). Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling. *Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.2307/1252309>
- Swastha, B. D., & Handoko, H. (2012). Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen. Edisi Pertama. In *BPFE- Yogyakarta*. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.207>
- Veithzal, R. (2008). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *Jakarta: PT. Raja Grafindo*.