

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI

Dita Andryan Putra

STIE Indonesia Banking School

dita.20192112030@ibs.ac.id

Ahmad Adriansyah

STIE Indonesia Banking School

ahmad.adriansyah@ibs.ac.id

Abstract

DPR RI has a very important role in the government system in Indonesia, so that the work performance of human resource is very important as well. This study examines the effect of job training, work motivation and and employee engagement on the employee's work performance in the DPR RI, especially in Committee 10th. This study uses 32 respondents. They are experts in Committee 10th DPR RI. This study uses PLS-SEM as a technique for data analysis. The results showed that job training, work motivation and employee engagement had a significant influence on the work performance of the experts .

Keywords: *job training, work motivation, employee engagement, work performance.*

Abstrak

DPR RI memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia, sehingga kinerja sumber daya manusia juga sangat penting. Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan keterikatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di DPR RI khususnya di Komisi 10. Penelitian ini menggunakan 32 responden. Mereka ahli di Komisi 10 DPR RI. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para ahli.

Kata Kunci: *pelatihan kerja, motivasi kerja, employee engagement, kinerja.*

1. Pendahuluan

Salah satu lembaga tinggi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). DPR RI memiliki fungsi yang sangat penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Menurut Undang-Undang Dasar (UUD) tahun 1945, fungsi-fungsi tersebut antara lain; fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan.

Berbagai lembaga telah menilai kinerja DPR RI melalui survei kepuasan publik, di antaranya survei yang dilakukan Charta Politika 23-26 Agustus 2019 yang menunjukkan hasil kinerja DPR RI dinilai masih perlu ditingkatkan. Untuk pertanyaan mengenai tingkat kepuasan sebagai lembaga perwakilan rakyat, masyarakat menilai 8,8% sangat baik, 27,5% baik, 29,8% buruk, 13,6% sangat buruk, dan 20,3% tidak jawab atau tidak tahu. Untuk pertanyaan terkait fungsi penganggaran DPR RI, sebesar 8,5% sangat baik, 25,8% baik, 27,6% buruk, 13,8% sangat buruk, sementara 24,3% tidak tahu atau tidak jawab. *Alvara Research Center* juga melakukan Riset terkait kepuasan publik terhadap kinerja DPR RI, hasilnya DPR RI menempati posisi

3 terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja DPR RI masih perlu terus ditingkatkan.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, Anggota DPR RI dibantu sejumlah Tenaga Ahli (TA). Hal ini mengingat tugas dan wewenang Anggota DPR RI yang begitu berat seperti disebutkan di atas. Kapabilitas Anggota DPR RI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu diperkaya. Terdapat juga data yang menyebutkan bahwa sejumlah anggota DPR RI merupakan lulusan SMA, sehingga keberadaan TA diharapkan dapat memperkuat hasil kerja anggota DPR. TA juga berfungsi untuk membantu DPR RI menyiapkan bahan dalam pembahasan undang-undang. Di samping itu, TA juga berfungsi membantu anggota DPR RI menyiapkan laporan reses dan menyimpulkan poin-poin saat menyerap aspirasi. Intinya, TA berfungsi mendukung berbagai pekerjaan dan tanggung jawab dari anggota DPR RI (Sekretariat Badan legislasi DPR RI, 2019).

Kinerja Tenaga Ahli kepada Anggota DPR RI menjadi hal yang sangat penting, karena sangat menentukan kinerja anggota DPR RI. Cakupan kerja TA meliputi semua hal yang terkait dengan

penyusunan dokumen seperti rancangan undang-undang, masukan kepada pemerintah hingga naskah akademik undang-undang. Dengan kata lain, DPR RI dinilai kurang bekerja maksimal jika tidak didukung oleh TA yang berkualitas baik.

Kinerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor pertama adalah kapabilitas dari karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, perusahaan dan organisasi perlu terus menerus mengadakan pelatihan kerja. Hasil penelitian menunjukkan training dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sarie et al, 2021).

Selain *training*, motivasi pegawai juga memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Menurut Dasmaji (2021) motivasi adalah factor penting dalam membentuk kinerja pegawai. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi, maka kinerjanya pun tinggi.

Selain motivasi kerja, terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Menurut Umihastanti dan Frianto (2022), karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Dalam konteks pada penelitian di sini, kajian motivasi kerja berkaitan erat mengenai pola hubungan antara anggota DPR RI (pemimpin/*leader*) dengan TA (pengikut/*follower*). Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor yang sangat penting yang secara langsung berhubungan dengan maju atau mundurnya kinerja. Maka sangat penting bagi TA fraksi partai X memiliki motivasi yang baik. Karena motivasi yang salah bisa memberikan dampak buruk yang besar pada kualitas pelayanan TA dan berdampak pula pada kinerja karyawan.

Sehubungan dengan latar belakang situasi dan kondisi serta berbagai hasil studi di atas, dapat disintesis bahwa penyebab permasalahan kinerja Tenaga Ahli fraksi partai X DPR RI adalah karena Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*. Hal itu diperkuat dengan berbagai pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* pada Tenaga Ahli Fraksi partai X.

2. Kajian Pustaka Pelatihan Kerja

Menurut Meldona (2009) pelatihan adalah

proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Carrel et al (2006) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya di bidang pekerjaan.

Motivasi kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins and Judge (2016) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Employee Engagement

Robinson, et al (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan. Mujiasih, (2015) menyampaikan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Hughes dan Rog (2008) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan

pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Robbins & Judge (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penjelasan studi literature mengenai teori dasar dari penelitian ini, maka penulis telah memilih berbagai variabel yang dominan untuk menjadi bahan penelitian ini, yaitu: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*. Ketiga Variabel tersebut diharapkan akan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada "Tenaga Ahli Fraksi Partai X". Adapun pada variabel Pelatihan Kerja, peneliti akan menggunakan pendapat Mangkunegara (2015). Sementara pada variabel Motivasi Kerja, peneliti akan menggunakan pendapat Sondang P. Siagian (2004). Kemudian pada variabel *Employee Engagement*, peneliti akan menggunakan pendapat

Schaufeli dan Bakker (2004), Adapun pada variabel Pelatihan Kerja, peneliti akan menggunakan pendapat Mangkunegara (2015). Sementara pada variabel Motivasi Kerja, peneliti akan menggunakan pendapat Sondang P. Siagian (2004). Kemudian pada variabel *Employee Engagement*, peneliti akan menggunakan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004), yang sesuai dengan kondisi Keterlibatan karyawan atau *Employee*.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menggunakan Teori Robbins and Judge (2017): Diagram Basic *Organization Behavior Model*, yang menjelaskan hubungan dan keterikatan antar variabel masing-masing level, pada tingkat individu, , yaitu Pelatihan Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan output proses tersebut. Konsep pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sesuai dengan paradigma penelitian di bawah ini, dimana terdapat 3 (tiga) variabel bebas (independen), yaitu pelatihan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), *Employee Engagement* (X3), dan variabel yang terikat (dependen), yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Tenaga Ahli Fraksi Partai X.

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian, yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya.

Sedangkan Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Ahli.

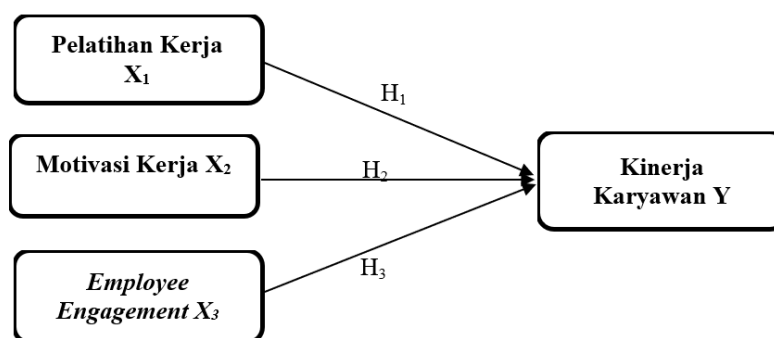
H2: Ada pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Ahli

H3: Ada pengaruh positif signifikan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Tenaga Ahli

3. Metode Penelitian

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan



Gambar 1. Alur Paradigma Penelitian

kuantitatif. Umar (2005) mengatakan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi pada penelitian ini adalah khususnya Tenaga Ahli Fraksi Partai X yang berjumlah 32 orang, sampel pada penelitian adalah seluruh populasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*.

Populasi dan Sampel

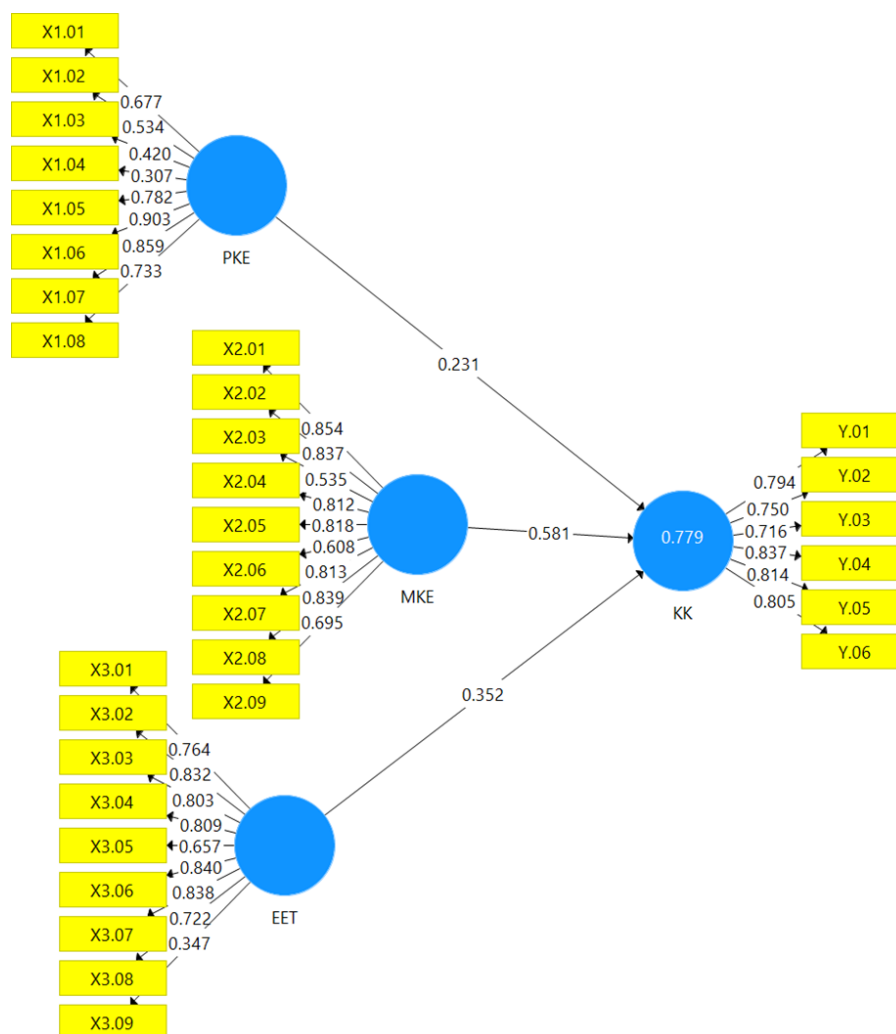
Populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bertempat kerja di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) khususnya Tenaga Ahli Fraksi Partai X yang berjumlah 32 orang. Dalam Penelitian ini yang akan digunakan adalah populasi yang diambil secara keseluruhan dari pegawai yang berkerja sebagai Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Fraksi Partai X.

Operasional Variabel

Variabel Pelatihan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan 8 indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015), Motivasi kerja diukur menggunakan 9 indikator yang diadaptasi dari Siagian (2011), dan Employee engagement diukur menggunakan 9 indikator yang diadaptasi dari Akbar (2013). Sedangkan Kinerja karyawan diukur menggunakan 5 indikator yang diadaptasi dari Robbins & Judge (2016).

4. Hasil dan Pembahasan Profil Responden

Sebanyak 32 responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan, dari hasil pengisian kuesioner dilakukan ditemukan hasil sebagai berikut: Berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa sebanyak 20 responden atau 63% dari total responden merupakan Pria sedangkan sisanya sebanyak 12 atau sebesar 38% adalah wanita, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas populasi Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik



Gambar 2. Hasil Outer Model

Tabel 1. Hasil Outer Model (Output PLS)

Variabel	AVE	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.668	Valid
Motivasi Kerja	0.619	Valid
<i>Employee Engagement</i>	0.716	Valid
Kinerja Karyawan	0.693	Valid

Indonesia (DPR RI) Fraksi Partai X didominasi oleh Pria. Berdasarkan usia sebanyak 20 responden atau 63% dari total responden merupakan Pria sedangkan sisanya sebanyak 12 atau sebesar 38% adalah wanita, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas populasi Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Fraksi Partai X didominasi oleh Pria. Berdasarkan status perkawinan sebanyak 22 responden atau 69% dari total responden telah menikah, sedangkan sisanya sebanyak 10 responden atau sebesar 31% belum menikah.

Evaluasi Outer Model

Model pengukuran atau *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan konstruk latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing konstruk laten, apakah refleksif atau formatif.

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa item variabel dengan kode X1.01, X1.02, X1.03, X1.04, X2.03, X2.06, X2.09, X3.05 dan X3.09 tidak valid karena memiliki nilai *factor loading* dibawah 0.7 yang merupakan syarat minimum uji validitas (Hair et al, 2010). Maka dari itu item dengan kode X1.01, X1.02, X1.03, X1.04, X2.03, X2.06, X2.09, X3.05 dan X3.09 dikeluarkan dan dilakukan pengujian

ulang. Setelah dilakukan pengujian ulang, terlihat bahwa keseluruhan item variabel telah valid namun terdapat 9 instrumen yang dikeluarkan. Meskipun begitu keseluruhan item kuesioner yang valid telah mewakili seluruh dimensi dari setiap variabel.

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai AVE telah berada diatas 0.5. yang artinya seluruh instrument pada variabel telah valid (Hair et al, 2010). Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted (AVE)*. Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan setiap konstruk. Pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan akar AVE dan dilihat berdasarkan *cross loading* dengan setiap konstruk disebut juga dengan uji *Fornell-larckell*.

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai akar AVE pada masing-masing variabel telah lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel, maka instrumen dalam model penelitian ini terbukti mampu mengukur variabel yang ditargetkan dan tidak mengukur variabel yang lain.

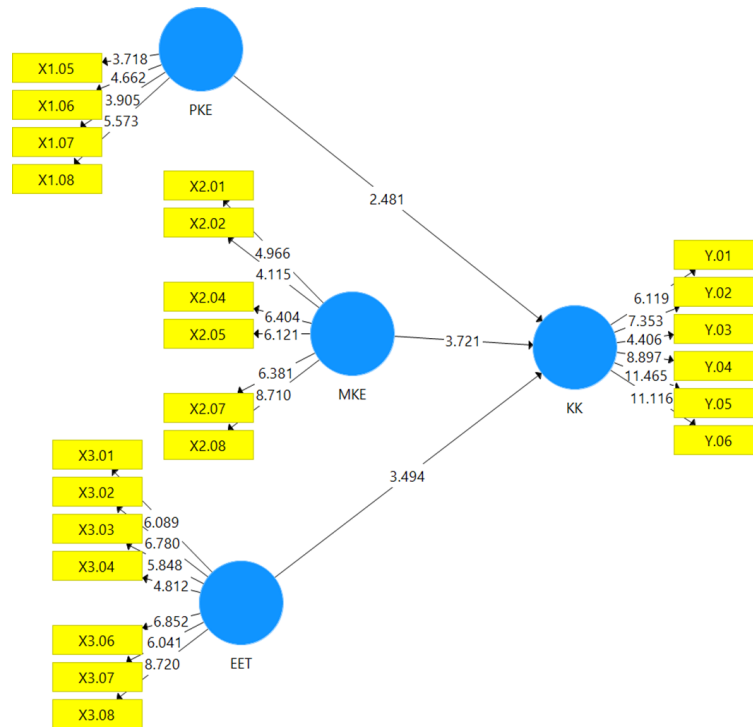
Composite reliability bertujuan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Hasil analisa *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji Fornell-Larckell

	EET	KK	MKE	PKE
EET	0.817			
KK	0.561	0.787		
MKE	0.328	0.774	0.846	
PKE	0.061	0.483	0.319	0.832

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.933	Reliabel
Motivasi Kerja	0.907	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0.938	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.900	Reliabel



Gambar 3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 3, terlihat bahwa variabel Pelatihan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), *Employee Engagement* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) telah reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* diatas 0.7 (Hair et al, 2010).

Hasil Penelitian Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R Square (R^2) untuk konstruk dependen dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut merupakan hasil output dari pengujian model struktural sebagaimana terdapat dalam gambar 3.

Nilai R-square dalam model penelitian ini adalah sebesar 0.779, yang artinya sebesar 77,9% variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Pelatihan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan *Employee engagement* (X3), sedangkan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang ditunjukkan melalui nilai T-Statistics dan nilai P-Values,

sedangkan besarnya pengaruh antar variabel ditunjukkan melalui nilai pada kolom Original Sample. Berikut hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yang terdapat dalam Tabel 4.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa seluruh hipotesis pada penelitian ini diterima karena nilai p-value berada dibawah 0.05.

Pembahasan Penelitian

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-statistics yang lebih besar dari 1,96 yaitu 2.481 dan nilai P-value yang berada di bawah 0.05 yaitu 0.013 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan kata lain H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarie et al, (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sifat pengaruh positif, artinya semakin baik pelatihan kerja yang dilakukan terhadap karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin tinggi,

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	T Statistics	P-Value	OriginalSample	Keterangan
H1	PKE -> KK	2.481	0.013	0.280	Diterima
H2	MKE -> KK	3.721	0.000	0.567	Diterima
H3	EET -> KK	3.494	0.001	0.358	Diterima

sebaliknya apabila pelatihan kerja rendah maka kinerja karyawan juga dapat menjadi rendah.

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *T-statistics* yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3.721 dan nilai *P-value* yang berada dibawah 0.05 yaitu 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan kata lain H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasmadi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sifat pengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga dapat menjadi rendah.

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel *Employee c* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *T-statistics* yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3.494 dan nilai *P-value* yang berada dibawah 0.05 yaitu 0.001 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Employee c* terhadap Kinerja Karyawan, dengan kata lain H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umihastanti dan Frianto, (2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sifat pengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat *engagement* yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila *engagement* karyawan terhadap organisasi rendah maka kinerja karyawan juga dapat menjadi rendah.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang diambil adalah :

Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti: objek hanya pada karyawan yang menjadi Tenaga Ahli pada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Fraksi Partai X, pada 1 Fraksi Partai, terbatas pada pengaruh variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan *employee*

engagement terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisa, terdapat beberapa hal dapat dijadikan saran dan masukan yang sekiranya dapat membantu para pengambil keputusan dalam organisasi khususnya di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Fraksi Partai X.

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan :

Lembaga sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja para tenaga ahli dan dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasinya tujuan meningkatkan kinerja para tenaga ahli, serta dapat terus melakukan pelatihan kerja secara berkala pada periode tertentu.

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada karyawan lain dan tidak hanya pada Tenaga Ahli saja, selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa Fraksi Partai sehingga dapat dibandingkan apabila terdapat perbedaan hasil antara setiap Fraksi yang mungkin dapat disebabkan oleh perbedaan budaya kerja organisasi, serta penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel seperti budaya kerja.

Daftar Referensi

- Akbar, M.R., (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10-18.
- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2006). *Human resource management: strategies for managing a diverse and global workforce*. USA. Prentice Hall, Inc.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1171-1181.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*.
- Hughes, & Rog. E., (2008). Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Enggement within Hospitality Organization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.P., (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Meldona., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.

- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Brington: Institute for Employment Studies.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Organizational Behavior*, 17 Edition. by Pearson Education, Inc. or its affiliates.
- Sarie, A.R.E., Winarti, E.H.S., Harnoto. (2021). Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 50, 24-39.
- Siagian, S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, E., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, H. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.