EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo

Claudya Amal Utami[1], Suparni Sampetan[2], Sukri[3]
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia
E-mail: claudyaamalutami@gmail.com[1], suparnisampetan@umpalopo.ac.id[2], sukri@umpalopo.ac.id[3*]

Article History:
Received: 19 Juli 2026
Revised: 24 Juli 2026
Accepted: 23 Oktober 2026

Keywords: *Pelatihan berkelanjutan, keterlibatan karyawan, kinerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Palopo, baik ditinjau secara parsial maupun simultan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang berfokus pada pengujian hubungan kausal antarvariabel. 30 orang dijadikan populasi sekaligus sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi organisasi secara menyeluruh. Proses pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner berbasis skala Likert yang didukung observasi langsung dan dokumentasi perusahaan, sementara teknik analisis meliputi uji sahih dan layak validitas, uji reliabilitas, regresi linier serta koefisien determinasi guna memastikan akurasi hasil penelitian. Temuan empiris menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula keterlibatan karyawan terbukti menjadi faktor yang secara statistik berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 27,7%, yang mengindikasikan peran penting strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Implikasi penelitian ini menekankan urgensi perencanaan program pelatihan yang sistematis serta penguatan praktik employee engagement sebagai langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi operasional, sekaligus menjadi rujukan manajerial dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang adaptif, efektif, dan berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan modern menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga menuntut kualitas sumber daya manusia yang unggul untuk menjaga produktivitas dan keberlanjutan operasional. Dalam konteks tersebut, variasi kinerja karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Palopo diduga muncul karena ketidakteraturan pelatihan serta tingkat keterlibatan kerja yang belum optimal, meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam jangka panjang (Ilahi dan Lestari, 2025). Kondisi ini menegaskan pentingnya perusahaan menerapkan strategi penguatan kompetensi dan komitmen kerja secara sistematis untuk menjaga daya saing industri otomotif yang dinamis.

Sejalan dengan kondisi tersebut, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan organisasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Azizah & Karneli (2024) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang secara konsisten melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang belum mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan. Temuan tersebut semakin mempertegas bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan dan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks.

Pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu instrumen penting karena terbukti mampu meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedur, serta kesiapan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan pekerjaan, sebagaimana dibuktikan oleh Purwati (2025) yang menemukan bahwa pelatihan berkelanjutan memberikan dampak positif nyata terhadap kinerja. Namun, pada praktiknya, intensitas pelatihan di perusahaan sering kali belum merata, sehingga menciptakan gap kompetensi antar karyawan yang berpengaruh pada ketidakkonsistenan hasil kerja. Gap ini menimbulkan kebutuhan untuk melakukan kajian empiris mengenai efektivitas pelatihan dalam konteks lokal, khususnya perusahaan otomotif daerah seperti Palopo.

Hasil penelitian Riatmaja et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian tersebut juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta pelatihan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Selain pelatihan, keterlibatan karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kerja karena keterikatan emosional dan motivasi tinggi terbukti meningkatkan disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab individu. Hasil penelitian Nugroho (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan loyalitas dan integritas kerja. Meski demikian, tingkat keterlibatan di lingkungan kerja tidak selalu stabil karena dipengaruhi budaya organisasi, beban kerja, dan komunikasi internal, sehingga diperlukan pemahaman empiris mengenai bagaimana keterlibatan dibangun dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Palopo.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Apriliawati et al. (2024) yang menyatakan

bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas sesuai target organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan juga mampu meningkatkan kemauan untuk bekerja sama, memberikan ide-ide inovatif, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sihombing et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* bersama pelatihan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang baik akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila diikuti dengan tingginya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan perlu didukung oleh komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kedua aspek tersebut secara bersamaan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Dibandingkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki keterbaruan (novelty) karena mengkaji pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan secara simultan dalam konteks perusahaan otomotif daerah yang belum banyak diteliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan kinerja secara terukur dengan pendekatan kuantitatif, sehingga memberikan landasan faktual bagi perusahaan untuk menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian terdahulu umumnya masih mengkaji pengaruh pelatihan maupun *employee engagement* secara terpisah atau dilakukan pada sektor usaha yang berbeda, seperti perusahaan jasa, manufaktur, maupun instansi pemerintahan. Sementara itu, penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada perusahaan otomotif di daerah, khususnya PT Bosowa Berlian Motor Palopo, masih sangat terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem pelayanan, serta tuntutan industri otomotif menyebabkan hasil penelitian pada sektor lain belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks perusahaan otomotif. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) sekaligus memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan otomotif di Kota Palopo.

Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Bosowa Berlian Motor Palopo dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penyusunan program pelatihan berkelanjutan dan strategi peningkatan keterlibatan karyawan. Kebijakan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas kerja, serta daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan industri otomotif yang semakin kompetitif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Palopo, serta memberikan pemahaman empiris mengenai seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif sesuai tuntutan organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan karyawan memperoleh pembaruan kompetensi yang relevan dengan perkembangan teknologi, metode kerja, dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Melalui pelatihan yang konsisten, karyawan tidak hanya memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi yang secara rutin melaksanakan program pelatihan akan memiliki sumber daya manusia yang lebih kompeten dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Selanjutnya, Noe (2022) menjelaskan bahwa pelatihan berkelanjutan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan pembelajaran sepanjang hayat (*continuous learning*) di tempat kerja. Organisasi yang menerapkan budaya pembelajaran berkelanjutan cenderung memiliki tingkat produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan kompetensi karyawannya. Pelatihan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan berkelanjutan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan berkelanjutan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja karena proses pengembangan kompetensi yang dilakukan secara rutin memungkinkan karyawan memperbarui keterampilan teknis serta pengetahuan kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi. *Human Capital Theory* menegaskan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi yang menghasilkan peningkatan produktivitas ketika kompetensi individu diperkuat secara berkesinambungan. Dalam konteks PT Bosowa Berlian Motor Palopo, temuan lapangan memperlihatkan bahwa variasi kinerja sering kali berkaitan dengan ketidakmerataan pelatihan yang diterima karyawan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Purwati (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan berdampak signifikan pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karena karyawan menjadi lebih terampil, lebih cepat beradaptasi, dan mampu bekerja lebih efektif.

Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten memperlihatkan bahwa frekuensi pelatihan dan kesesuaian materi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas kerja dan ketepatan penyelesaian tugas. Ketika pelatihan diberikan secara terstruktur, karyawan memiliki standar kerja yang lebih konsisten sehingga kesalahan dapat diminimalkan dan produktivitas meningkat. Di PT Bosowa Berlian Motor Palopo, pelatihan yang tidak dilakukan secara rutin berpotensi menyebabkan stagnasi kompetensi yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, secara teoritis dan empiris, pelatihan berkelanjutan memiliki rasional yang kuat sebagai determinan kinerja karyawan.

H_1 : Pelatihan berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo

Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan tingkat keterikatan psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu memberikan perhatian, energi, dan komitmen terhadap pekerjaannya. Menurut

Armstrong & Taylor (2020), keterlibatan karyawan mencerminkan keadaan ketika karyawan memiliki antusiasme tinggi terhadap pekerjaan, merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi, serta bersedia memberikan upaya terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih dari tuntutan formal pekerjaan. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi.

Menurut Saks (2022), keterlibatan karyawan terbentuk melalui hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan karyawan. Ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merespons dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, serta partisipasi aktif dalam pekerjaan. Tingkat keterlibatan yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam menjalankan tugas, memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target kerja, serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.

Selanjutnya, Mathis et al. (2021) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki kecenderungan untuk mempertahankan standar kualitas kerja yang baik. Selain itu, keterlibatan yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan kerja sama tim, dan memperkuat budaya organisasi yang produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan berbagai strategi yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan sebagai upaya untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian Nugroho (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan inisiatif menyelesaikan tugas. Dalam praktik di PT Bosowa Berlian Motor Palopo, perbedaan tingkat keterlibatan antar karyawan tercermin dari variasi produktivitas serta perbedaan sikap dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi menunjukkan kemampuan bekerja tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta lebih kooperatif dalam mencapai target perusahaan. Karena keterlibatan karyawan menciptakan komitmen yang mengarah pada peningkatan kinerja, variabel ini secara teoretis dan empiris layak diuji sebagai penentu performa kerja.

H_2 : Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo

Pelatihan Berkelanjutan dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan merupakan dua elemen strategis yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Pelatihan berkelanjutan memberikan peningkatan kompetensi teknis dan pengetahuan prosedural, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan akurat. *Human Capital Theory* menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan menghasilkan peningkatan produktivitas, karena kemampuan yang diperoleh karyawan menjadikan mereka lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah. Penelitian Purwati (2025) menunjukkan bahwa intensitas dan kualitas pelatihan yang konsisten terbukti meningkatkan kemampuan kerja, ketepatan waktu, serta efisiensi operasional. Pada PT Bosowa Berlian Motor Palopo, ketidakteraturan pelatihan sebelumnya menyebabkan perbedaan

kompetensi antar karyawan, sehingga pelatihan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam perbaikan performa.

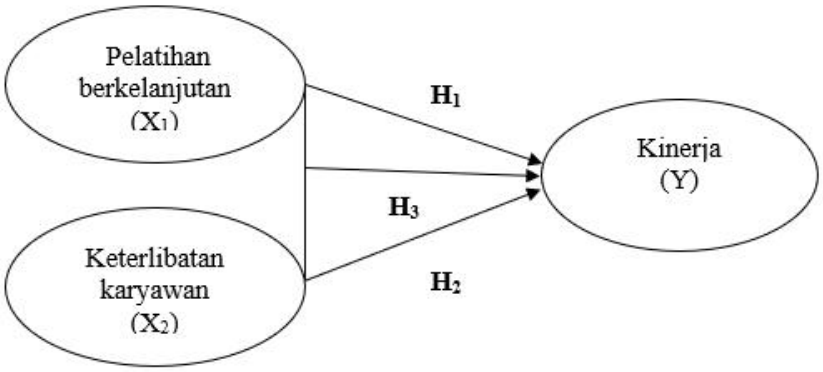
Selain peningkatan kompetensi melalui pelatihan, keterlibatan karyawan juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2020), keterlibatan karyawan menunjukkan tingkat partisipasi, kepedulian, dan kesediaan individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan, memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target, serta aktif berpartisipasi dalam berbagai aktivitas organisasi. Tingginya keterlibatan tersebut mendorong terciptanya semangat kerja yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Sinambela (2021), organisasi yang mampu mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan sekaligus membangun keterlibatan kerja akan memperoleh hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan keterlibatan kerja menciptakan dorongan internal yang membuat karyawan bersedia memberikan usaha terbaiknya bagi organisasi. Kombinasi antara kemampuan dan kemauan bekerja tersebut akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Afandi (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan serta memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, memiliki loyalitas yang lebih baik, dan mampu menunjukkan performa kerja yang lebih maksimal. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Temuan Nugroho (2021) mengonfirmasi bahwa keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan loyalitas, rasa memiliki, dan inisiatif.

Keterpaduan antara pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan menghasilkan dampak simultan terhadap kinerja. Pelatihan meningkatkan kompetensi teknis (*ability*), sedangkan keterlibatan meningkatkan kemauan bekerja (*motivation*). Kedua faktor ini saling melengkapi dan menjadi dasar dalam meningkatkan ketepatan, kualitas, dan kuantitas hasil kerja. Hasil penelitian empiris pada PT Bosowa Berlian Motor Palopo memperlihatkan bahwa karyawan yang menerima pelatihan memadai dan memiliki keterlibatan tinggi menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan produktif dibandingkan karyawan yang kurang dilatih atau kurang terlibat. Oleh karena itu, kombinasi pelatihan yang terstruktur dan peningkatan keterlibatan secara psikologis menjadi strategi penting dalam membangun kinerja karyawan yang optimal.

H_3 : Pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini dirancang sebagai kerangka sistematis untuk mencapai tujuan studi yang telah diuraikan pada bagian pendahuluan, yakni mengkaji pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Palopo. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research yang berorientasi pada pengujian hubungan kausal serta besarnya pengaruh antarvariabel melalui prosedur analisis statistik yang terukur dan objektif. Pemilihan pendekatan ini dilakukan karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel dan pengujian hipotesis secara empiris.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional di PT Bosowa Berlian Motor Palopo dengan jumlah total 30 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota diikutsertakan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada seluruh karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan berkelanjutan, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan sesuai struktur teoritik yang digunakan dalam penelitian. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, profil organisasi, dan catatan terkait pelatihan dan aktivitas karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel meliputi tiga variabel utama: pelatihan berkelanjutan sebagai variabel independen pertama, keterlibatan karyawan sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Setiap variabel diukur menggunakan sejumlah item pernyataan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator empiris yang relevan dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum dianalisis lebih lanjut.

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta penghitungan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap

variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS versi 23) untuk memastikan hasil analisis akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tingkat pengembalian kuesioner, yaitu:

Tabel 1
Tingkat pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang kembali	30
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	**30**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Uji Validitas

Pengujian sahih dan layak validitas dilakukan untuk mengukur tingkat korelasi antara setiap butir pernyataan dengan total skor pada masing-masing variabel penelitian, yaitu pelatihan berkelanjutan (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian tersebut digunakan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat, sebagaimana disajikan pada uraian berikut:

Tabel 2
Uji validitas variabel pelatihan berkelanjutan (X_1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,826	0,361	Valid
X1.2	0,800	0,361	Valid
X1.3	0,596	0,361	Valid
X1.4	0,920	0,361	Valid
X1.5	0,817	0,361	Valid
X1.6	0,875	0,361	Valid
X1.7	0,872	0,361	Valid
X1.8	0,854	0,361	Valid
X1.9	0,788	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel pelatihan berkelanjutan (X_1) yang terdiri dari sembilan butir pernyataan. Seluruh item memiliki nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel 0,361 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada pernyataan X1.4 sebesar 0,920 yang menunjukkan tingkat korelasi sangat kuat dengan skor total. Sementara itu, nilai r-hitung terendah terdapat pada pernyataan X1.3 sebesar 0,596 namun tetap berada di atas nilai r-tabel sehingga masih memenuhi kriteria validitas. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan berkelanjutan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 3

Uji validitas variabel keterlibatan karyawan (X_2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,923	0,361	Valid
X2.2	0,892	0,361	Valid
X2.3	0,968	0,361	Valid
X2.4	0,945	0,361	Valid
X2.5	0,935	0,361	Valid
X2.6	0,920	0,361	Valid
X2.7	0,928	0,361	Valid
X2.8	0,930	0,361	Valid
X2.9	0,858	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel keterlibatan karyawan (X2) yang terdiri dari sembilan butir pernyataan. Seluruh item memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel 0,361 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada pernyataan X2.3 sebesar 0,968 yang menunjukkan korelasi sangat kuat antara item dan skor total. Sementara itu, nilai r-hitung terendah terdapat pada pernyataan X2.9 sebesar 0,858 namun tetap berada di atas nilai r-tabel sehingga memenuhi kriteria validitas. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keterlibatan karyawan mampu mengukur konsep keterlibatan kerja secara konsisten dan tepat. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel keterlibatan karyawan.

Tabel 4
Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,802	0,361	Valid
Y2	0,764	0,361	Valid
Y3	0,847	0,361	Valid
Y4	0,797	0,361	Valid
Y5	0,803	0,361	Valid
Y6	0,881	0,361	Valid
Y7	0,832	0,361	Valid
Y8	0,793	0,361	Valid
Y9	0,785	0,361	Valid
Y10	0,770	0,361	Valid
Y11	0,871	0,361	Valid
Y12	0,789	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari dua belas butir pernyataan. Seluruh item memiliki nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0,361 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada pernyataan Y6 yaitu sebesar 0,881 yang menunjukkan tingkat korelasi sangat kuat dengan skor total. Sementara itu, nilai r-hitung terendah terdapat pada pernyataan Y2 sebesar 0,764 namun tetap berada di atas nilai r-tabel sehingga memenuhi kriteria validitas. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan mampu mengukur aspek kinerja secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan

layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur kinerja karyawan secara akurat.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan merujuk pada tingkat kestabilan serta konsistensi jawaban responden terhadap rangkaian pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur konstruk penelitian. Konsep ini menunjukkan sejauh mana instrumen mampu menghasilkan data yang relatif sama ketika digunakan pada kondisi yang sebanding, sehingga mencerminkan ketepatan dan kepercayaan terhadap hasil pengukuran.

Tabel 5
Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Pelatihan berkelanjutan	0,939	0,600	Reliabel
Keterlibatan karyawan	0,978	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,952	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Cara pengambilan keputusan:

a. Jika r Alpha > 0,600 maka reliabel.
b. Jika r Alpha < 0,600 maka tidak reliabel.

Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,939; 0,978; dan 0,952. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah dihimpun, dilakukan analisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan simultan antarvariabel serta mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memprediksi perubahan pada variabel terikat. Persamaan estimasi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
$b_{1,2}$ = Koefisien regresi
X_1 = Variabel pelatihan berkelanjutan
X_2 = Keterlibatan karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Regresi linear berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,522	11.800		.976	0,33

						8
	Pelatihan Berkelanjutan	0,558	.251	.367	2,227	0,035
	Keterlibatan Karyawan	0,500	.195	.421	2,559	0,016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$Y = 11{,}522 + 0{,}558\ X_1 + 0{,}500\ X_2$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

a. Nilai a (konstanta) sebesar 11,522, artinya apabila variabel pelatihan berkelanjutan (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) = 0, maka kinerja karyawan sebesar 11,522 satuan. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dimiliki karyawan meskipun tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut.
b. Nilai koefisien pelatihan berkelanjutan (b1) sebesar 0,558. Artinya, setiap ada kenaikan variabel pelatihan berkelanjutan (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,558 satuan, dengan asumsi variabel keterlibatan karyawan (X2) dalam kondisi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan berkelanjutan yang diberikan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
c. Nilai koefisien keterlibatan karyawan (b2) sebesar 0,500. Artinya, setiap variabel keterlibatan karyawan (X2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,500 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan berkelanjutan (X1) dalam kondisi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dimasukkan ke dalam model perhitungan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, ringkasan output analisis dapat disajikan pada tabel berikut sebagai dasar dalam melakukan interpretasi:

Tabel 7
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527[a]	.277	.224	6.518
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Pelatihan Berkelanjutan				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.6 menunjukkan hasil koefisien determinasi yang menggambarkan besarnya pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,527 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,277 berarti bahwa sebesar 27,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,224 menggambarkan kontribusi variabel independen yang telah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel dalam model. Dengan demikian, model penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan

memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi.

Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan persamaan model estimasi yang telah diperoleh, dapat diidentifikasi besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan secara individual, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t, yang bertujuan menilai kontribusi setiap variabel bebas secara parsial dalam menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan.

Tabel 8
Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,522	11.800		.976	0,338
	Pelatihan Berkelanjutan	0,558	.251	.367	2,227	0,035
	Keterlibatan Karyawan	0,500	.195	.421	2,559	0,016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai t-hitung pelatihan berkelanjutan (X1) adalah 2,227 dan nilai t-hitung keterlibatan karyawan (X2) adalah 2,559. Sedangkan untuk menentukan nilai t-tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel distribusi t yang telah ditetapkan sebesar 1,703.

a. Variabel pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo, dimana nilai t-hitung pelatihan berkelanjutan (2,227) > t-tabel (1,703) dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
b. Variabel keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo, dimana nilai t-hitung keterlibatan karyawan (2,559) > t-tabel (1,703) dan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersama-sama (simultan) digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9
Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.306	2	220.153	5,182	0,012[b]
	Residual	1147.161	27	42.487		
	Total	1587.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Pelatihan Berkelanjutan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai F-hitung sebesar 5,182 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Model regresi ini juga dapat dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Palopo. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi uji t sebesar 0,035 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang dilakukan secara rutin mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan menjadi lebih memahami prosedur kerja yang benar dan sesuai standar perusahaan. Pelatihan juga meningkatkan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan yang terarah, kesalahan kerja dapat diminimalkan secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja.

Pelatihan berkelanjutan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus memperbarui pengetahuan dan kompetensinya secara sistematis. Program pelatihan yang dirancang secara terarah membantu karyawan memahami perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Melalui pelatihan, karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja yang baru. Proses pembelajaran tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat keterampilan komunikasi dan kerja sama tim. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara rutin cenderung lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang dinamis. Selain itu, pelatihan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengevaluasi cara kerja yang sebelumnya kurang efektif. Materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi turut mempercepat proses adaptasi karyawan. Dengan demikian, pelatihan berkelanjutan menjadi sarana penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang konsisten menyelenggarakan pelatihan biasanya memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik. Upaya ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan investasi jangka panjang bagi peningkatan kinerja.

Pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Karyawan menjadi lebih memahami prosedur kerja sehingga mampu mengurangi kesalahan operasional. Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi juga meningkat karena adanya pembaruan materi pelatihan. Hal ini membuat proses kerja menjadi lebih cepat dan terstruktur. Karyawan yang terlatih cenderung memiliki kemampuan analisis yang lebih baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Selain itu, pelatihan mendorong munculnya inovasi dalam metode kerja yang lebih produktif. Efisiensi waktu dan penggunaan sumber daya dapat tercapai ketika karyawan memahami teknik kerja yang tepat. Peningkatan efektivitas kerja turut

mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau pelanggan. Karyawan juga menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Proses belajar yang berkelanjutan mendorong peningkatan profesionalisme kerja dalam jangka panjang. Karyawan yang terus mengembangkan diri memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawabnya. Sikap profesional tercermin dari kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kemampuan menjaga kualitas hasil kerja. Dampak pelatihan terlihat dari peningkatan kualitas dan ketepatan penyelesaian tugas. Selain itu, pelatihan membantu membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Karyawan juga memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik selama proses pelatihan. Peningkatan profesionalisme ini berkontribusi pada tercapainya target organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu faktor utama yang mendukung kinerja optimal. Upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebaiknya terus dilakukan agar organisasi mampu menghadapi perubahan secara efektif.

Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa pelatihan yang memadai, kinerja karyawan cenderung stagnan. Karyawan berpotensi mengalami kesulitan dalam mengikuti perubahan sistem kerja. Pelatihan yang baik mampu menciptakan standar kerja yang lebih konsisten. Konsistensi tersebut berpengaruh pada stabilitas produktivitas perusahaan. Selain itu, pelatihan memperkuat pemahaman terhadap tanggung jawab kerja. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih profesional. Dengan demikian, pelatihan berkelanjutan terbukti sebagai sarana penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan teknis karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dipandang sebagai investasi strategis dalam *Human Capital Theory* yang dikemukakan Becker dan Schultz, di mana peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi akan berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi Purwati (2025) yang membuktikan bahwa manajemen pelatihan berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek kualitas dan produktivitas kerja. Temuan tersebut memperkuat argumen bahwa pelatihan yang terstruktur dan rutin tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara empiris dan teoritis mempertegas bahwa pelatihan berkelanjutan merupakan faktor fundamental yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi menunjukkan semangat kerja yang lebih besar. Mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Keterlibatan ini juga mencerminkan adanya hubungan emosional antara karyawan dan pekerjaan. Hubungan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Karyawan yang terlibat aktif dalam aktivitas organisasi cenderung memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Perasaan tersebut muncul karena adanya keterlibatan emosional dan partisipasi dalam proses kerja sehari-hari. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Loyalitas terhadap organisasi juga meningkat karena adanya hubungan yang positif antara karyawan dan lingkungan kerja. Tingkat keterlibatan yang tinggi membuat karyawan lebih memahami tujuan dan nilai perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi terbaik. Kondisi ini menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung antara manajemen dan karyawan. Karyawan yang merasa menjadi bagian penting dari organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang lebih proaktif. Selain itu, keterlibatan yang tinggi membantu mengurangi tingkat turnover karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi faktor penting dalam membangun komitmen jangka panjang.

Loyalitas dan komitmen yang kuat berdampak langsung pada meningkatnya produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan cenderung bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab. Mereka berusaha menyelesaikan tugas secara efektif tanpa harus selalu diawasi secara ketat. Karyawan juga lebih berinisiatif dalam mencari cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan mengambil inisiatif tersebut membantu mempercepat pencapaian target organisasi. Selain itu, keterlibatan aktif mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas hasil kerja. Rasa tanggung jawab yang tinggi membuat mereka lebih teliti dalam setiap proses kerja. Produktivitas yang meningkat tidak hanya terlihat dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari kualitas yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif turut memperkuat semangat kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan performa organisasi.

Karyawan yang terlibat secara aktif juga lebih terbuka dalam memberikan ide, saran, dan solusi yang konstruktif. Mereka merasa memiliki ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan maupun perbaikan proses kerja. Suasana kerja menjadi lebih dinamis karena adanya pertukaran gagasan yang positif. Partisipasi tersebut membantu organisasi menemukan inovasi yang relevan dengan kebutuhan kerja. Selain itu, komunikasi antar karyawan menjadi lebih efektif karena adanya rasa saling percaya. Lingkungan kerja yang terbuka mendorong terciptanya kolaborasi yang produktif. Karyawan tidak ragu menyampaikan pendapat karena merasa dihargai oleh organisasi. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan suportif. Dengan keterlibatan yang kuat, kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan biasanya memiliki budaya kerja yang lebih sehat dan kompetitif.

Tingkat keterlibatan yang rendah dapat memicu penurunan motivasi kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan di perusahaan ini cukup baik. Hal ini memberikan dampak langsung terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan lebih disiplin dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Mereka juga cenderung memiliki kepedulian terhadap pencapaian target perusahaan. Kondisi ini memperkuat hubungan antara keterlibatan dan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan perlu terus dipertahankan dan dikembangkan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Albrecht (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis positif yang mendorong individu untuk menunjukkan antusiasme, komitmen, dan keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung memberikan upaya yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, serta berkontribusi

secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Afandi (2021) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat partisipasi, kepedulian, dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, loyalitas yang lebih kuat, serta motivasi yang tinggi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih fokus, disiplin, dan produktif dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan efektivitas dan kinerja kerja secara keseluruhan.

Secara empiris, temuan ini konsisten dengan penelitian Nugroho (2021) yang membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat menunjukkan loyalitas, inisiatif, dan kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keterlibatan bukan hanya aspek psikologis, tetapi juga faktor strategis dalam membentuk kinerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa peningkatan keterlibatan karyawan merupakan elemen penting dalam mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan dan Keterlibatan Karyawan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi uji F sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Kombinasi kedua variabel memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing secara terpisah. Pelatihan meningkatkan kompetensi, sedangkan keterlibatan memperkuat komitmen kerja. Sinergi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan menjadi lebih terampil sekaligus lebih loyal. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Pelatihan tanpa keterlibatan yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal dalam jangka panjang. Program pelatihan memang mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan, tetapi hasilnya akan terbatas apabila karyawan tidak terlibat secara aktif. Keterlibatan menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam praktik kerja sehari-hari. Tanpa adanya motivasi dan partisipasi, pelatihan hanya menjadi aktivitas formal yang kurang berdampak nyata. Sebaliknya, keterlibatan yang tinggi tanpa peningkatan kompetensi juga dapat menghambat produktivitas. Karyawan mungkin memiliki semangat kerja yang baik, tetapi keterbatasan kemampuan teknis akan mengurangi efektivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan keterlibatan memiliki hubungan yang saling melengkapi. Organisasi perlu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia secara terpadu. Keseimbangan antara peningkatan kompetensi dan keterlibatan emosional menjadi dasar keberhasilan kinerja. Dengan pendekatan yang terintegrasi, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan produktif.

Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap program pelatihan dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan perkembangan teknologi, standar kerja, serta tantangan organisasi yang aktual. Selain itu, metode pelatihan yang interaktif dapat meningkatkan minat karyawan untuk berpartisipasi secara aktif. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja. Di sisi lain, perusahaan harus membangun budaya kerja yang mendorong keterlibatan melalui komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan yang suportif.

Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang kolaboratif mampu memperkuat hubungan antar karyawan dan manajemen. Budaya kerja yang positif juga membantu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi dan keterlibatan. Dengan pendekatan tersebut, perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara pengembangan kemampuan dan partisipasi karyawan.

Lingkungan kerja yang suportif berperan penting dalam meningkatkan semangat serta kesadaran tanggung jawab karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka lebih berani mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan organisasi juga mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui pelatihan yang tersedia. Sinergi antara pelatihan yang efektif dan keterlibatan yang kuat berdampak langsung pada peningkatan kualitas hasil kerja. Karyawan menjadi lebih fokus, disiplin, dan mampu bekerja secara konsisten sesuai standar yang ditetapkan. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis membantu meningkatkan koordinasi dalam tim. Produktivitas kerja meningkat karena karyawan memiliki kemampuan yang memadai sekaligus motivasi yang tinggi. Keseimbangan kedua variabel tersebut memperkuat stabilitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keberlanjutan program pelatihan sekaligus memperkuat strategi peningkatan keterlibatan. Dengan demikian, sinergi antara pelatihan dan keterlibatan menjadi fondasi utama dalam mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan terpadu sangat dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan teknis semata. Keterlibatan emosional dan psikologis juga harus terus dibangun. Kombinasi strategi ini mampu menciptakan karyawan yang kompeten dan berdedikasi. Kinerja yang optimal tidak terjadi secara instan tetapi melalui proses yang terencana. Proses tersebut melibatkan pengembangan kompetensi dan penguatan komitmen kerja. Oleh karena itu, pelatihan dan keterlibatan harus menjadi prioritas dalam kebijakan perusahaan.

Secara konseptual, hasil penelitian ini sejalan dengan *Human Capital Theory* yang dikemukakan Becker dan Schultz yang menegaskan bahwa investasi organisasi melalui pelatihan serta penguatan kualitas psikologis karyawan seperti keterlibatan kerja akan meningkatkan nilai ekonomi sumber daya manusia yang tercermin pada kinerja yang lebih produktif. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa pelatihan berkelanjutan berfungsi memperbaiki kemampuan kerja, sedangkan keterlibatan yang tinggi memperkuat komitmen dan tanggung jawab individu dalam mencapai target organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Waskito (2023) yang membuktikan bahwa pelatihan dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi teknis dan keterikatan emosional mampu menciptakan performa kerja yang lebih efektif dibandingkan penerapan masing-masing variabel secara terpisah. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan pendekatan yang terintegrasi antara pengembangan kompetensi dan penguatan motivasional karyawan. Dengan demikian, sinergi antara pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terbukti menjadi strategi manajemen SDM yang efektif dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Palopo. Secara parsial, pelatihan berkelanjutan terbukti mampu

meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan efektivitas kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian pula, keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong tumbuhnya komitmen, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang lebih baik, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

Secara simultan, pelatihan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan teknis perlu diimbangi dengan keterlibatan emosional dan komitmen kerja agar menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kualitas program pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang mendorong partisipasi aktif dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Bosowa Berlian Motor Palopo.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Albrecht, S. L. (2021). *Keterlibatan Karyawan: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Edward Elgar Publishing.

Apriliawati, Saryadi, & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Job Competency dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *13*(4), 917–925. https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43731

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15th ed.). Kogan Page.

Azizah, D. R., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. *ECo-Buss*, *6*(3), 1409–1422. https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1201

Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Dessler. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Lorensius Leni Waskito. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *06*(2), 201–216.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). Cengage Learning.

Noe, R. A. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Raihan Ridho Ilahi dan Tri Lestari. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, *1*(4).

Riatmaja, D. S., Sukmaningrum, D., & Nurcahyo, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, *21*(2), 161–172. https://doi.org/10.20885/jabis.vol21.iss2.art5

Saks, A. M. (2022). *Keterlibatan Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. Routledge.

Satrio Eko Nugroho. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, *10*(3), 1–13.

Sihombing, Silalahi, & Panjaitan. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Pelatihan Karyawan

dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Graha Makmur Sidikalang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/7590

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Sri Purwati. (2025). Analisis Pengaruh Manajemen Pelatihan Berkelanjutan, Organizational Culture Dan Digital Performance Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(2), 1963–1971. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1553

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.