

KEMAMPUAN INTELEKTUAL, PENGEMBANGAN KARIR DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA GORANGGARENG KABUPATEN MAGETAN

Yeni Kusniawati¹, Naning Kristiyana², Wahna Widhianingrum³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: yenikusniawati8@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an influence between intellectual ability, career development and work engagement on employee performance at PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng, Magetan Regency. Data collection techniques using questionnaires. The sample used in this study was 76 respondents. The analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis using data instrument tests, classic assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing using the IMB SPSS statistical analysis tool 22. From the t test it shows that intellectual abilities have an effect positive on employee performance. Career development has a positive effect on employee performance. Work engagement has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng, Magetan Regency . The results of the F test show that intellectual ability, career development and work engagement have a simultaneous effect on employee performance at PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng, Magetan Regency .

Keywords: Intellectual Ability, Career Developmen, Work Engagement, Employee Performance

Abstrak

Penelitian yang mengambil obyek penelitian di perusahaan Bank Perkreditan Rakyat atau PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan ini memiliki tujuan mengetahui *influence* variable kemampuan intelektual, pengembangan karir dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. jumlahkaryawan yang dijadikan respondendalampenelitianiniyaitusejumlah 76. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi beganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan alat analisis IMB SPSS statistic 22. Dari pengujian uji t tersebut menunjukkan hasil bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan . Hasil pengujian uji F menunjukkan hasil bahwa kemampuan intelektual, pengembangan karir dan *work engagement* berpengaruh secarasimultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan .

Kata Kunci: Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

BPR (Bank Perkreditan Rakyat) merupakan lembaga keuangan yang membantu masyarakat pedesaan maupun perkotaan yang membutuhkan dana untuk pembiayaan yang relatif kecil. Nasabah lebih memilih BPR dibandingkan bank umum lainnya karena kedekatannyadengan masyarakat dan kemudahan prosedur transaksi. Namun jumlah bank

BPR di Indonesia semakin berkurang setiap tahunnya. Bank Indonesia menyebutkan, seperti dilansir dataindonesia.id jumlah BPR di Indonesia pada 2021 sebanyak 1.468 unit. Jumlah tersebut menurun 2,255 dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu sebanyak 1.506 unit. Penurunan jumlah Bank Perkreditan Rakyat disebabkan oleh tren konsolidasi dengan dalih perbaikan modal. Kondisi Bank Perkreditan Rakyat semakin memburuk ditambah terjadinya Pandemi *covid-19* menimbulkan ketidakstabilan ekonomi masyarakat, sehingga berdampak pada penurunan aset BPR serta dana pihak ketiga yang berupa tabungan dan deposito sehingga penyaluran kredit yang kurang optimal dan peningkatan rasio NPL. Tahun 2019 pertumbuhan aset sebesar 11,64% yoy dengan rasio NPL sebesar 6,81%. Terjadi penurunan aset yang cukup banyak sebesar 8,57% pada tahun 2020 menjadi 3,07% yoy, dengan naiknya rasio NPL sebesar 7,22% (OJK, 2022). Memasuki era new normal kinerja BPR cukup membaik dengan meningkatkan pertumbuhan aset sebesar 8,86% yoy pada tahun 2021, serta rasio NPL mengalami penurunan 2,2% dengan rasio NPL net sebesar 5,02%.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam artikelnya ojk.go.id memperkirakan BPR masih perlu memperkuat pengawasan terhadap permodalan dan layanan yang saat ini tengah digempur era digital. Karena BPR masih dikuasai oleh pelaku usaha kecil, maka BPR perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yang merupakan komponen penting untuk memandu korporasi dalam mewujudkan tujuannya. Peran sumber daya manusia sendiri menjadi ujung tombak dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi (Bangun, 2012). Menurut Syamsuddinor (2014) kinerja menjadi elemen yang menarik dan *employee benefits* sangat penting, sehingga manajemen harus lebih fokus pada peningkatan kinerja karyawan, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan keberlangsungan usaha tergantung pada kualitas kerja karyawan. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah kemampuan, dimana dengan kemampuan tersebut karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga hasil kinerjanya juga memiliki standar yang baik.

Individu membutuhkan *Intelligence* yang memadai untuk bekerja lebih efisien. Kemampuan intelektual adalah kapasitas umum yang secara sadar dimiliki seseorang untuk berpikir, beradaptasi, mengolah emosi, dan memecahkan masalah secara gamblang, cepat dan akurat (Saragih, 2018). Di BPR Ekadharma Bhinaraharja dalam rangka meningkatkan

kemampuan intelektual karyawan, perusahaan mengeluarkan kebijakan dengan melakukan *reading discussion activities* untuk mengevaluasi serta meningkatkan kemampuan intelektual karyawan seperti melatih karyawan untuk bisa meningkatkan kecerdasan dalam berkomunikasi, penalaran induktif maupun deduktifnya untuk memecahkan masalah sesuai dengan tema pembahasan.

Dengan kemampuan yang dimiliki mendukung karyawan dalam mencapai perencanaan karirnya. *Career development* merupakan acuan bagi karyawan dalam mencapai pembinaan karir dan kemampuannya. Menurut Maryoto bahwa efektivitas dan efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada pengembangan sisi baik dan buruk dari para sekelompok orang dari organisasi, maka itu jelas bahwa program pengembangan karir pada suatu organisasi sangatlah penting untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan, apalagi jika pengetahuan dan keterampilan berkembang pesat (Syahputra & Tanjung, 2020). Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang jalankan PT. BPR Ekadharm Bhinaraharja, perusahaan mengelola calon karyawan baru dan melakukan upaya meningkatkan kualitas karyawannya dengan melakukan kegiatan pelatihan serta merencanakan karir karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Pada masa tertentu beberapa pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi sehingga pemahaman serta keuletan karyawan diperlukan dalam hal tersebut. Akibat adanya pandemi mengakibatkan terjadinya hambatan kegiatan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan berdampak terhadap pengembangan kemampuan yang dimiliki karyawan, karena setiap pekerjaan akan mengalami pembaruan sesuai dengan tujuan baru perusahaan yang muncul. Sehingga memungkinkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Peningkatan *employee performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor keterampilan mental dan *career development*, tetapi juga faktor yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri, termasuk keterikatan kerja yang merupakan faktor yang mempengaruhi proses kerja karyawan. Keterlibatan kerja atau *work engagement* memiliki korelasi yang kuat dengan aspek *dedication, innovation* dan komitmen, inovasi, antusiasme dan *emotional energi* yang diberikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka (Mashadi, 2019). Dari pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa karyawan PT. BPR Ekadharm Bhinaraharja belum menerapkan secara sikap keterikatan kerja secara maksimal, karena masih ada

beberapa oknum karyawan yang melanggar jam kerja dengan melakukan aktivitas diluar pekerjaan seperti berkumpul dititik kumpul kantor. Hal tersebut dapat menunjukkan kurangnya dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan bahwa tidak diizinkan meninggalkan kantor disaat jam kerja berlangsung tanpa izin dan kepentingan tertentu.

Data tingkat absensi karyawan yang diperoleh dari lokasi penelitian di kantor pusat PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Magetan. Pada bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2022 yang mana pada bulan tersebut dalam rekapitulasi absensi tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi sehingga dapat menyebabkan hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kemampuan intelektual, pengembangan karir yang diberikan perusahaan serta rasa emosional dan kognitif yang timbul dari diri karyawan akan semangat serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dilingkup kantor pusat PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Magetan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya dengan begitu target yang sudah disepakati dapat dicapai dengan baik, untuk itu penulis mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Magetan”.

KAJIAN LITERATUR

Kemampuan Intelektual

Ability artinya adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge, (2017) kapasitas untuk terlibat dalam berbagai aktivitas mental, berpikir, penalaran dan pemecahan masalah disebut sebagai kemampuan intelektual. Nahapiet & Ghoshal menyatakan bahwa klasifikasi kapasitas intelektual adalah sikap dan perilaku kepribadian, kapasitas tersebut berupa keterampilan, pengetahuan, pemahaman profesional, pemahaman konteks yang relatif stabil dalam masalah ditempat kerja dan terbentuk dari sinergi antar kepribadian, konsep diri dan motivasi dari dalam individu itu sendiri (Sukmayanti, Bagia, & Suwendra, 2016). Terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan intelektual (Robbins & Judge, 2017) yaitu: 1) Kecerdasan

numerik, 2) Pemahaman verbal, 3) Kecepatan perseptual, 4) Penalaran induktif, 5) Penalaran deduktif, 6) Visualisasi spasial, 7) Ingatan.

Pengembangan Karir

Career development ialah suatu rangkaian aktivitas yang mana dilakukan secara konstan dalam bisnis yang secara langsung untuk memfasilitasi perencanaan karir dengan menyesuaikan kondisi organisasi (Busro, 2018). Menurut Widodo bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas dalam kehidupan kerja seseorang memiliki peran terkait penemuan, pembentukan, kesuksesan, dan pengembangan *career* seorang karyawan (Sari & Candra, 2020). Menurut Siagian terdapat beberapa elemen yang dapat menjadi alat ukur dalam pengembangan karir (Syahputra & Tanjung, 2020) yaitu: 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir, 2) Kepedulian para atasan langsung, 3) Informasi terkait berbagai peluang promosi, 4) Adanya minat untuk dipromosikan, 5) Tingkat kepuasan.

Work Engagement

Work engagement adalah suatu aspek penting yang harus dimiliki karyawan, menurut Wellins & Concelma menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan karyawan dimana merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Kustya & Nugraheni, 2020). Bentuk *engagement* ini tercipta dan tergambar dalam bentuk rasa *pround* terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, serta sikap komit pada perusahaan dan tugas serta tanggung jawab yang melekat pada individu, bentuk komitmen tergambar melalui semangat dan tetap komit pada pekerjaan yang memiliki *effort* lebih. Bakker et al berpendapat bahwa, keterikatan terbentuk dari sejauhmana seseorang secara kognitif dan emosional bertekad bersma organisasi melaksanakan pekerjaan dengan lebih maksimal dari yang diharapkan (Firdaus, 2019). Menurut Bakker dan Leiter dalam (Raniswati & Puspitadewi, 2022) terdapat beberapa dimensi indikator *work engagement*, yaitu: 1) *Vigor* (semangat), 2) *Dedication* (dedikasi), 3) *Absorption* (penyerapan).

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada bagaimana karyawan dapat mempengaruhi organisasi dalam hal kuantitas dan kualitas komitmen dan sikap kooperatif (Marbawi, 2016). Dengan kata lain, kinerja disini berarti keluaran yang lebih berdasarkan kemampuan karyawan. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan karyawan. Setiap

pekerjaan tentunya memiliki ketentuan yang dibentuk untuk dilaksanakan guna menyelaraskan pekerjaan yang disebut standar pekerjaan (Bangun, 2012). Terdapat beberapa elemen untuk mengukur kinerja karyawan (Bangun, 2012) yaitu: 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Kaidah penelitian yang dipilih dalam menganalisis data adalah metode kuantitatif. Penelitian dilangsungkan guna mengukur hubungan antara kemampuan intelektual, pengembangan karir dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Gorangareng Kabupaten Magetan. Variabel yang berperan sebagai *independen variable* yaitu kemampuan intelektual, pengembangan karir dan *work engagemen*, sedangkan variabel terikat ialah kinerja karyawan. Riset dilakukan pada karyawan kantor pusat PT BPR Ekadharma Bhinaraharja Goarnggareng Kabupaten magetan yang berlokasi di Jalan Raya Ngadirejo Gorangareng Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan. Populasi adalah seluruh karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja yang berjumlah 76 karyawan. Teknik Pengambilan Sampel dengan *Nonprobability Sampling*, menggunakan sampel jenuh yakni seluruh populasi sebesar 76 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,866	3,358		3,236	,002
	Kemampuan Intelektual	,158	,075	,204	2,114	,038

Pengembangan Karir	,289	,105	,298	2,763	,007
Work Engagement	,254	,087	,326	2,903	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1 uji regresi linear menunjukkan hasil nilai konstanta (a) sebesar 10,866, kemampuan intelektual (X_1) sebesar 0,158, pengembangan karir (X_2) sebesar 0,289 dan *Work Engagement* (X_3) sebesar 0,254 sehingga diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,866 + 0,158 (X_1) + 0,289 (X_2) + 0,254 (X_3) + e$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan, sebagai berikut:

a) Konstanta (a) = 10,866

Artinya apabila kemampuan intelektual (X_1), pengembangan karir (X_2), *Work Engagement* (X_3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 10,866

b) Nilai koefisien kemampuan intelektual (X_1) = 0,158

Dari uji regresi yang telah dilakukan variabel kemampuan intelektual (X_1) memperoleh hasil sebesar 0,158. Artinya terjadi pengaruh positif antara variabel kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,156 sementara variabel bebas lainnya konstan.

c) Nilai koefisien pengembangan karir (X_2) = 0,289

Dari uji regresi yang telah dilakukan variabel pengembangan karir (X_2) memperoleh hasil sebesar 0,289. Konklusi atas nilai koefisien tersebut yaitu pengembangan karir yang baik akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja *employee* dalam obyek penelitian.

d) Nilai koefisien *Work Engagement* (X_3) = 0,254

Dari uji regresi yang telah dilakukan variabel *work engagement* (X_3) memperoleh hasil sebesar 0,254. Kesimpulan atas nilai koefisien tersebut yaitu *work engagement* mengalami kenaikan satu satuan akan berdampak terhadap kenaikan variabel kinerja *employee* sesuai dengan nilai koefisien.

e) Standart eror (e) = 0,573

Artinya faktor lain yang berdampak terhadap penelitian ini yaitu sebesar 0,593. Hasil tersebut diperoleh dari 100% dikurangi dari hasil R Square sebesar 0,427 atau sebesar 42,7%.

Koefisien Determinasi

Tabel2 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,403	2,211

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,427. Jika digambarkan dalam bentuk presentase yaitu 42,7% artinya kontribusi variabel bebas sebesar nilai Adjusted R Square dan selebihnya sebanyak 57,3% dimungkinkan peluang dari variabel lainnya yang mampu memberikan *influence*.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Tabel3 Hasil uji koefisien regresi parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,866	3,358		3,236	,002
	Kemampuan Intelektual	,158	,075	,204	2,114	,038
	Pengembangan Karir	,289	,105	,298	2,763	,007
	Work Engagement	,254	,087	,326	2,903	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Informasi yang disajikan dalam table apabila di deskripsikan sebagai berikut :

1. Menjawab perumusan masalah diawal maka pola menjawab hipotesis dalam penelitian ini ada dua tahapan analisis untuk uji-t . Tahap pertama membandingkan nilai t table terhadap t hitung, hasil dalam analisis menunjukkan bahwa. T hitung (2,114) > t table (1,993), maka Ha diterima. Tahap kedua yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dimana hasil menunjukkan fakta signifikasi variable X1 $0,038 < 0,05$. Dari hak tersebut dapat diketahui bahwa Kemampuan intelektual memberikan implikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menjawab perumusan masalah diawal maka pola menjawab hipotesis dalam penelitian ini ada dua tahapan analisis untuk uji-t . Tahap pertama membandingkan nilai t table terhadap t hitung, hasil dalam analisis menunjukkan bahwa. T hitung (2,763) > t table (1,993), maka Ha diterima. *Second step* yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dimana hasil menunjukkan fakta signifikasi variable X1 $0,007 < 0,05$. Variabel pengembangan karir memberikan implikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menjawab perumusan masalah diawal maka pola menjawab hipotesis dalam penelitian ini ada dua tahapan analisis untuk uji-t. *firt step* membandingkan nilai t table terhadap t hitung, hasil dalam analisis menunjukkan bahwa. T hitung (2,903) > t table (1,993), maka Ha diterima. *Second step* yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dimana hasil menunjukkan fakta signifikasi variable X1 $0,005 < 0,05$. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* berimplikasi terhadap variable kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel4 Hasil Uji kelayakan model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,925	3	87,308	17,865	,000 ^b
	Residual	351,865	72	4,887		
	Total	613,789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Nilai F Tabel 17,865. Prosedur analisis lanjutan yang perlu dilakukan adalah dengan membandingkan hasil t table dan t hitung. Angka yang diperoleh $2,73 < 17,865$. Tahapan lanjutan membandingkan nilai signifikansi dimana angka memperlihatkan $0,000 < 0,05$. *Resume* yang bisa diambil hipotesis diterima (H_a). Artinya secara simultan variable bebas berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan.

Analisis dari sisi uji t dan regresi menunjukkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan. Artinya apabila kemampuan intelek karyawan baik dan berkualitas akan berefek domino terhadap naiknya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kemampuan intelektual dalam diri karyawan di BPR Ekadharma dibangun dengan cara penerapan training baik dari pihak internal maupun eksternal perusahaan. Kemampuan intelektual ini menjadi penting karena setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab dimana dalam proses penyelesaiannya perlu menggunakan kemampuan intelektual yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Penelitian yang relevan dan mampu dijadikan pedoman dalam penelitian ini dilakukan oleh Kurniawan (2018) dan Saranggih (2018) dimana penelitian dilakukan dalam obyek perbankan dengan konteks hubungan variabel yang sama, dimana hasil kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya kemampuan intelektual yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan.

Jawaban atas rumusan masalah berkaitan dengan hubungan variable pengembangan karir dan kinerja karyawannya itu dimanahi potesis diterima yang artinya sesuai dengan analisis uji t dan regresi linier berganda data menunjukkan adanya implikasi positif dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan mendapatkan pengembangan karir yang terbuka dari perusahaan, dimana pengembangan karir tersebut dilihat dari adanya

jenjangkarir yang terbuka untuk individu. Adanya kondisi tersebut maka keterbukaan atas pengembangan karir akan membuat karyawan memiliki gairah yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga akan berimplikasi terhadap *output* pekerjaan yang maksimal.

Hasil penelitian yang linier ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Syahputra dan Tanjung, (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut dijadikan landasan dalam membuat kesimpulan atas hasil penelitian ini.

3. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goronggareng Kabupaten Magetan.

Jawaban atas hipotesis dari hubungan variable *work engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu dimana H_a diterima. Kesimpulan tersebut berlandaskan atas analisis uji t dan regresi linier berganda, hasil yang ditunjukkan sesuai dengan syarat diterimanya hipotesis, sehingga *work engagement* mampu berimplikasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goronggareng Kabupaten Magetan. Artinya di perusahaan tersebut karyawan telah memiliki keterikatan dalam pekerjaan, dimana perusahaan membangun *work engagement* melalui beberapa kegiatan yang membangun aktivitas positif karyawan. Artinya karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan pekerjaan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman linier dalam penelitian ini dilakukan oleh Firdaus & Purboy, (2021) dan dilakukan oleh Syahputra (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya *work engagement* mampu berimplikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu membangun keterikatan terhadap pekerjaan dengan baik.

4. Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goronggareng Kabupaten Magetan.

Variabel Kemampuan Intelektual, pengembangan karir, *work engagement* mampu mempengaruhi kinerja karyawan tetap PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goronggareng Kabupaten Magetan dengan hasil pengujian uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000

< 0,5 sehingga H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,427. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan variabel independen didalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas hanya sebesar 42,7% dimana selebihnya 57,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. BPR Ekadharm Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan. Artinya semakin tinggi kapasitas intelektual dari karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan oleh karyawan secara kualitas maupaun kuantitas.
2. Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. BPR Ekadharm Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan. Artinya dengan pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan menstimulus karyawan untuk semakin mengembnagkan kemampuannya dan semakin membaik kualitas kinerjanya.
3. *Work engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. BPR Ekadharm Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan. Artinya secara keterikatan serta dedikasi individu terhadap pekerjaannya cukup tinggi sehingga berdampak kinerjanya. Jika keterikatan kerja semakin tinggi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
4. Kemampuan intelektual, pengembangan karir dan *work engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. BPR Ekadharm Bhinaraharja Goranggareng Kabupaten Magetan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Firdaus, R. R. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Karet Batin VIII. *Jurnal Publikasi* .

- Firdaus, & Purboyo. (2021). Work Engagemnet and Leadership Impact on The Performance of Millennial Employees. *International Journal of Economics, Managemen, Bussiness and Social Science (IJEMBIS) Vol. 1, Issue 3* .
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3, No. 3* .
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal Of Management* .
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagkerjaan Cabang Binjai. *JEMCA (Journal Economics and Management) Vo. 1 No. 2* .
- Mashadi, A. I. (2019). Analisis Tentang Kinerja yang Dipengaruhi oleh Work Environment dan work Engagemnet dengan Work Motivation sebagai Variabel Intervening . *JEBDEER Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Education Research* .
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe, Aceh: Unimal Press.
- OJK, O. J. (2022). Statistik Perbankan Indonesia. *OJK Volume 20 No. 03 ISSN No. 1858-4233* .
- Raniswati, S. N., & Puspitadewi, N. W. (2022). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Penelitian Psikologi Vol.8 No.3* .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Edition 17*. England: Pearson.
- Saragih, S. M. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. *Jurnal MARKER, Vol. 4 No. 2* .
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI* .
- Sukmayanti, N. L., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wija Kusuma Nadi. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol.4* .
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II. *Mageggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3 No.2* .
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA). *Jurnal Ilmu Sosial, Vol 6. No.1* .
- DataIndonesia.id. (2022, 24 May). Jumlah BPR Tinggal 1.468 Unit Pada 2021. Diakses pada 20 November 2022. Dari <https://dataindonesia.id/bursa-keuangan/detail/jumlah-bpr-tinggal-1468-unit-pada-2021>
- OJK. (2022, 30 Juny) Kesiapan BPR dalam Memanfaatkan teknologi digital. Diakses pada 20 November 2022. Dari <https://www.ojk.go.id/ojk-institute/en/capacitybuilding/upcoming/931/kesiapan-bpr-dalam-memanfaatkan-teknologi-digital>