

KUALITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CU MURA KOPA DI BALAI KARANGAN

Gressela Audipaulina Rolly

email: gresselaaudipaulinarolly@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan, (2) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan, (3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 48 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kualitas pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kualitas pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis menyarankan kepada CU Mura Kopa untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

KATA KUNCI: kualitas pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dapat memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan kualitas pelatihan dan perlu melakukan pengembangan karir bagi karyawan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Koperasi kredit atau *Credit Union* berasal dari bahasa Latin yang artinya kumpulan orang-orang yang saling percaya. *Credit Union* merupakan lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Sebagai lembaga keuangan dan sekaligus sebagai penggerak ekonomi anggotanya, koperasi kredit menyadari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengembangan koperasinya. Salah satu yang menonjol adalah keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki. Keterbatasan ini nantinya akan berdampak pada kinerja karyawannya.

CU Mura Kopa secara rutin melaksanakan pelatihan dan merupakan salah satu program kegiatan yang diutamakan guna menciptakan karyawan yang profesional. Pelatihan yang diberikan juga tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja tetapi juga diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja. Selain itu pada CU Mura Kopa setiap tahunnya selalu diadakan promosi atau pemindahan jabatan hal ini merupakan salah satu bentuk pengembangan karir dari yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Namun, dari data yang peneliti peroleh dari CU Mura Kopa tingkat *Turnover* karyawan cukup tinggi dikarenakan karyawan yang masuk dan keluar jumlahnya cukup banyak. Rekrutmen di CU Mura Kopa disebabkan karena kebutuhan, sedangkan karyawan yang keluar sebagian karena mereka mendapatkan pekerjaan ditempat lain dan sebagian karena tersangkut kasus pelanggaran peraturan kelembagaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kualitas Pelatihan

Kualitas merupakan derajat atau tingkat baik buruknya sesuatu. Dengan demikian kualitas pelatihan adalah derajat baik buruknya pelatihan. Kualitas pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Kasmir (2016: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut, pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu bermaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Oleh karena itu untuk mencapai pelatihan yang berkualitas, maka pelatihan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Indikator kualitas pelatihan menurut Kirkpatrick (1959), kualitas pelatihan bisa dinilai dari 4 indikator yaitu:

1. Reaksi
Reaksi pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap kepuasan peserta pelatihan terhadap kegiatan yang diikuti.
2. Pembelajaran
Pembelajaran merupakan penilaian seberapa jauh peserta pelatihan menangkap dan memahami materi yang telah diberikan selama pelatihan.
3. Perilaku
Sejauh mana perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mendapatkan materi pembelajaran dalam pelatihan tersebut.
4. Hasil
Hasil akhir yang terjadi karena peserta pelatihan mengikuti program pelatihan.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Hal ini karena karir perlu terus berkembang dalam diri karyawan untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir mencakup semua kegiatan untuk mempersiapkan secara individu untuk jalur karir tertentu. Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya. Menurut Rivai (2011: 274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir dilihat dari sudut pandang karyawan dapat memberikan gambaran tentang jalur karir dimasa datang dalam sebuah organisasi serta memberikan pertanda kepentingan dalam jangka panjang dari sebuah organisasi untuk karyawannya. Untuk organisasi, pengembangan karir sendiri berguna untuk memberikan beberapa jaminan, organisasi dapat mengetahui ketersediaan karyawan-karyawan yang akan menempati posisi yang kosong dimasa yang akan datang.

Menurut Anthony *et al* (2013) indikator pengembangan karir terdiri dari:

1. Persepsi nilai pengembangan karir
Pandangan karyawan terhadap pengembangan karir yang direncanakan pada organisasi tersebut.
2. Persepsi ketersediaan peluang pengembangan karir
Kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi dimanfaatkan karyawan untuk meningkatkan karirnya.

Menurut Sunyoto (2013: 184) pengembangan karir memberikan manfaat bagi karyawan yang bersangkutan, manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan
Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karir, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat di seimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011: 548-549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pemberian kinerja karyawan dalam proses pelaksanaan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan secara sinkron. Peningkatan kinerja karyawan berdampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan tingkat kinerja yang terbaik dan sebaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkuprawira (2011: 21) berpendapat bahwa kinerja merupakan ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Artinya hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral dan etika.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2016: 260) ada lima indikator antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

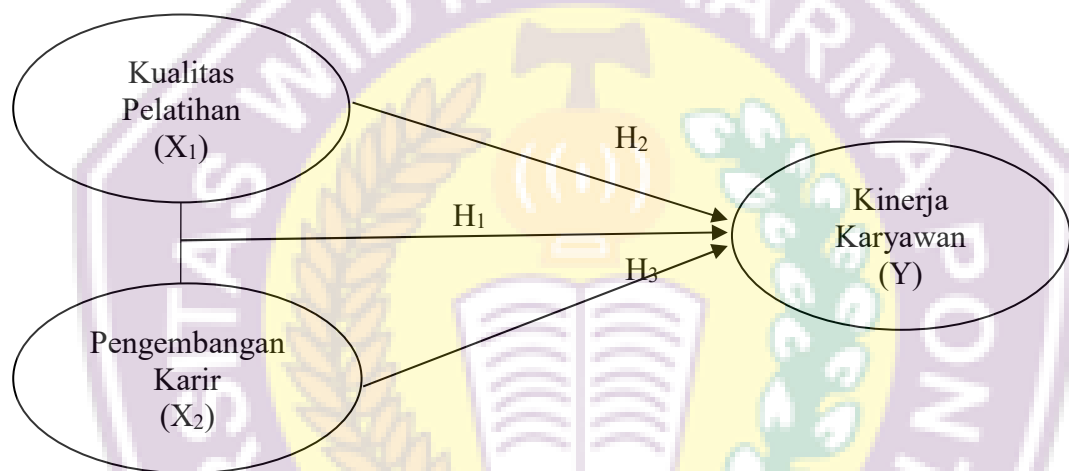
Tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas fungsi kerjanya.

Menurut Sutrisno (2016: 66) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.



Sumber: Data Olahan, 2022

GAMBAR 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kualitas pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan.
- H₂: Kualitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan.
- H₃: Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2015: 16) penelitian asosiatif adalah “penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian berdasarkan tingkat ekspansi pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Karena penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Jadi disini ada variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi. Metode pengumpulan data adalah teknik maupun cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

Penelitian ini dilakukan di CU Mura Kopa yang merupakan koperasi simpan pinjam. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini karyawan pada CU Mura Kopa sebanyak 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 133) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan kriteria sebagai berikut: (1) Responden adalah karyawan CU Mura Kopa yang sudah pernah mengikuti pelatihan. (2) Karyawan yang sudah pernah mengikuti pengembangan karir. Sehingga sampel yang ditetapkan sesuai kriteria tersebut sebanyak 48 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pemberian nilai adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistic Product and Service Solutions)* versi 25 sebagai alat bantu penghitungan data.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2012: 185) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

TABEL 1
Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,704	0,2845	Valid
	X1.2	0,817	0,2845	Valid
	X1.3	0,753	0,2845	Valid

	X1.4	0,659	0,2845	Valid
	X1.5	0,813	0,2845	Valid
	X1.6	0,345	0,2845	Valid
	X1.7	0,790	0,2845	Valid
	X1.8	0,833	0,2845	Valid
Pengembangan Karir (X₂)	X2.1	0,788	0,2845	Valid
	X2.2	0,844	0,2845	Valid
	X2.3	0,818	0,2845	Valid
	X2.4	0,408	0,2845	Valid
	X2.5	0,583	0,2845	Valid
	X2.6	0,806	0,2845	Valid
	X2.7	0,728	0,2845	Valid
	X2.8	0,472	0,2845	Valid
	X2.9	0,683	0,2845	Valid
	X2.10	0,839	0,2845	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,598	0,2845	Valid
	Y.2	0,775	0,2845	Valid
	Y.3	0,487	0,2845	Valid
	Y.4	0,708	0,2845	Valid
	Y.5	0,614	0,2845	Valid
	Y.6	0,762	0,2845	Valid
	Y.7	0,766	0,2845	Valid
	Y.8	0,632	0,2845	Valid
	Y.9	0,514	0,2845	Valid
	Y.10	0,680	0,2845	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan kuesioner pada variabel Kualitas Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CU Mura Kopa dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2012: 186) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Kualitas Pelatihan (X₁)	0,865	Reliabel
Pengembangan Karir (X₂)	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Pada Table 2 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel yang digunakan Reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

TABEL 3
Hasil Hji Asumsi Klasik

N o	Jenis Uji	Hasil Uji		Keterangan
1	Uji Normalitas	Sebelum dieliminasi <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> .200 ^c		Terdistribusi normal
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Bebas Multikolinearitas
		0,587	1.703	
		0,587	1.703	
3	Uji Heteroskedastisitas	<i>Sig</i>		Bebas Heteroskedastisitas
		0,460		
		0,768		
4	Uji Linearitas	<i>Deviation from Linearity</i>		Terdapat Hubungan Linear antara X dan Y
		0,192		
		0,278		

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas dengan jumlah responden sebanyak 48, maka nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* setelah melakukan pengujian *One Sample Komogorov-Smirnov* sebesar 0,200 yang merupakan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa nilai residual data penelitian telah berdistribusi normal. Hasil pengujian uji multikolieritas bahwa nilai VIF pada variabel Kualitas Pelatihan (X_1) sebesar 1.703 dan variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 1.703 Nilai *Tolerance* masing-masing varibel tersebut sebesar 0,587 dan 0,587. Hasil *output* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau $0,587 > 0,1$ dan VIF kurang dari 10 atau $1.703 < 10$ maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi atau korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Hasil pengujian heteroskedastisitas nilai signifikansi dari variabel Kualitas Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) lebih dari 0,05 yaitu pada variabel Kualitas Pelatihan (X_1) menunjukkan nilai signifikansi 0,460 dan variabel Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan nilai signifikansi 0,768. Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Diketahui pada hasil uji linearitas nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05 atau $0,192 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kualitas Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CU Mura Kopa dan nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,278 lebih besar dari 0,05 atau $0,278 > 0,05$, maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang linear antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CU Mura Kopa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan suatu model regresi dalam menerangkan atau memaparkan variasi yang ada di dalam variabel dependen.

TABEL 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.425	3.33414

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kualitas Pelatihan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,449 atau sebesar 44,9%, maka dapat dinyatakan bahwa Kualitas Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CU Mura Kopa, berpengaruh sebesar 44,9% dan sisa 55,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.169	4.342		3.493	.001
Kualitas Pelatihan	.414	.154	.388	2.689	.010
Pengembangan Karir	.288	.118	.351	2.434	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,388X_1 + 0,351X_2 + e$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- Nilai koefisien regresi Kualitas Pelatihan (X_1) sebesar 0,388 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Kualitas Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hal ini berarti kualitas pelatihan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CU Mura Kopa.

- b. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,351 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti pengembangan karir yang ada di organisasi meningkatkan kinerja karyawan pada CU Mura Kopa.

6. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

TABEL 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.074	2	204.037	18.355	.000 ^b
	Residual	500.239	45	11.116		
	Total	908.313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kualitas Pelatihan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 18,355 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar lima persen ($\alpha = 0,05$) nilai F tabel 3,20. Artinya F hitung lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel Kualitas Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

7. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

TABEL 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.169	4.342		3.493	.001
	Kualitas Pelatihan	.414	.154	.388	2.689	.010
	Pengembangan Karir	.288	.118	.351	2.434	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kualitas Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) adalah sebesar 0,010 dan 0,019. Pengujian terhadap variabel Kualitas Pelatihan (X_1) menunjukkan bahwa nilai sig 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Kualitas Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CU Mura Kopa. Pengujian terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan bahwa nilai sig 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CU Mura Kopa.

1. **Hipotesis 1 (H_1):** Kualitas pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan.

Dari hasil uji F telah dilakukan diketahui nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Halim *et al* (2019) yang menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Plastik Medan, menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Hipotesis 2 (H_2):** Kualitas pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas pelatihan yaitu sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 atau $0,010 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Artinya variabel Kualitas Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kosdianti (2021) yang menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang, menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3. Hipotesis 3 (H₃):** Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 atau $0,019 < 0,05$, sehingga H₃ diterima. Artinya variabel Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nasfi (2020) yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat, menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan pada bab sebelumnya dengan meneliti variabel kualitas pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kualitas pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hal ini berarti kualitas pelatihan dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan secara parsial dipengaruhi oleh kualitas pelatihan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan secara parsial dipengaruhi oleh pengembangan karir.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dari hasil penelitian ini yaitu, Bagi CU Mura Kopa sebaiknya lebih memperhatikan kualitas pelatihan seperti memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan memerlukan evaluasi pelatihan yang tepat agar pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan dapat digunakan kembali oleh karyawan, karena pada kualitas pelatihan skor

tanggapan responden yang terendah yaitu 4,02 ada pada pernyataan saya menggunakan kembali pengetahuan yang di peroleh selama pelatihan. Pengembangan karir pada CU Mura Kopa cukup baik dan harus tetap ditingkatkan terutama organisasi perlu mempersiapkan perencanaan karir bagi karyawan sebab ini salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena pada pengembangan karir skor tanggapan responden yang terendah yaitu 4,10 ada pada pernyataan organisasi ini mempersiapkan karir saya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka CU Mura Kopa perlu mengevaluasi beban kerja seperti memastikan tugas-tugas pekerjaan tidak melebihi kemampuan karyawan, menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan menetapkan jam kerja karyawan. Jika karyawan merasa dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, karena pada kinerja karyawan skor tanggapan responden yang terendah yaitu 3,92 ada pada pernyataan saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Li, K.S., Tong, C., & Wong, A. (2013). The Impact of Career Development on Employee Commitment of Part-Time Faculty (PFT) in Hong Kong's Continuing Professional Development (CPD) Sector. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 4(1), 52-73.
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 6(2), 170-187.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- _____. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

