

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Koperasi Mitra Dhuafa Lebak

¹Siti Jumiaty, ²Lidya Pricilla

¹Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: Sitijumia109@gmail.com, dosen02478@unpam.ac.id

ABSTRAK

Kompetensi karyawan menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan organisasi, termasuk koperasi yang beroperasi dengan sumber daya terbatas. Koperasi Mitra Dhuafa Lebak menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi karyawannya, yang tercermin dari masih adanya karyawan yang belum memenuhi standar kompetensi akibat keterbatasan akses pelatihan, pengalaman kerja yang minim, serta kemampuan penggunaan sistem kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kompetensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 72 karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Lebak sebagai responden. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 32.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai t hitung 11,956 > t tabel 1,994 dan signifikansi < 0,001. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai t hitung 10,476 > t tabel 1,994 dan signifikansi < 0,001. Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai F hitung 89,690 > F tabel 3,13 serta koefisien determinasi sebesar 72,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Lebak.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Kompetensi Karyawan; Pengembangan Karier

ABSTRACT

Employee competence is a crucial factor for organizational sustainability, particularly for cooperatives operating with limited resources. Koperasi Mitra Dhuafa Lebak faces challenges in improving employee competence, as reflected by the fact that some employees have not yet met the required competency standards due to limited access to training, insufficient work experience, and inadequate ability to use work systems. This study aims to analyze the effect of job training and career development on employee competence, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 72 employees of Koperasi Mitra Dhuafa Lebak as respondents. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test with the assistance of SPSS version 32.0. The results of the t-test indicate that job training has a positive and significant effect on employee competence, with a t-value of 11.956 greater than the t-table value of 1.994 and a significance value of < 0.001. Career development also has a positive and significant effect on employee competence, with a t-

value of 10.476 greater than the t-table value of 1.994 and a significance value of < 0.001 . Simultaneously, job training and career development have a positive and significant effect on employee competence, with an F-value of 89.690 greater than the F-table value of 3.13 and a coefficient of determination of 72.2%. In conclusion, job training and career development significantly contribute to improving employee competence at Koperasi Mitra Dhuafa Lebak.

Keywords: *Job Training; Employee Competency; Career Development*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi yang dituntut memiliki kompetensi tinggi agar mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang dinamis (Sutrisno, 2017), sejalan dengan gagasan (World Bank, 2023) mengenai pentingnya investasi modal manusia bagi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Namun pada kenyataannya, Koperasi Mitra Dhuafa Lebak masih menghadapi permasalahan kompetensi karyawan, seperti keterbatasan penguasaan sistem digital, pelayanan yang belum maksimal, serta latar belakang pendidikan yang kurang sesuai. Meskipun program pelatihan kerja dan kesempatan promosi jabatan mulai dari Staff Lapang hingga tingkatan Manajer dan Audit telah dilaksanakan, efektivitasnya dalam memicu peningkatan kompetensi secara berkelanjutan masih memerlukan pembuktian empiris, mengingat adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dimana kajian terdahulu masih mendominasi sektor industri skala besar. Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja dan pengembangan karier, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kompetensi karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Lebak. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada konteks lembaga koperasi, sekaligus memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi jajaran manajemen Koperasi Mitra Dhuafa Lebak dalam merancang program pelatihan dan

jalur karier yang lebih terarah demi meningkatkan kompetensi karyawan secara berkesinambungan.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management-Hrm*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2016, p. 3).

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan melalui pemberian pengetahuan dan keterampilan (Mathis, 2020, p. 262). Dalam prosesnya, pengembangan lebih menekankan pada keterampilan konseptual (*conceptual skill*), sedangkan pelatihan lebih berfokus pada keterampilan teknis (*technical skill*).

Pengembangan karier menurut (Kaswan, 2019, p. 212) merupakan suatu proses yang dirancang dan dikelola secara sistematis oleh organisasi untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, kompetensi, serta kesiapan dirinya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan peluang karier di masa depan.

Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja, serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan (Wibowo, 2017, p. 203) Wibowo.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan positif dengan kompetensi karyawan.

(Natalia dan Juanda, 2024) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, sedangkan peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier memiliki keterkaitan yang erat dengan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kompetensi karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa Lebak sebagai upaya memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kompetensi karyawan (Y) melalui pembuktian secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Lebak dengan jumlah 72 karyawan yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 32.0 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji,

dan uji F. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kompetensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Mitra Dhuafa (Komida) Cabang Lebak, sebuah lembaga keuangan mikro berbasis pemberdayaan masyarakat. Dalam menjalankan kegiatannya, struktur organisasi dipimpin oleh Manajer Cabang yang dibantu oleh Asisten Manajer, MIS Support Administration, Finance System Administration, dan Staf Lapangan. Dari total 72 responden yang menjadi sampel penelitian, demografi karyawan didominasi oleh perempuan sebesar 56,90% (41 orang). Berdasarkan kelompok usia, mayoritas karyawan berada pada rentang produktif 19–25 tahun (47,20%) dan 26–30 tahun (34,70%). Dari tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan berpendidikan Sarjana/S1 (41,70%) dan SMA/SMK (37,50%). Selain itu, masa kerja responden mayoritas berada pada rentang 1–3 tahun (48,60%) dan di bawah 1 tahun (22,20%), yang mencerminkan profil tenaga kerja tergolong muda dan berpotensi untuk dikembangkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 1. Dependent Variable: Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	2.975		.369	.713
	Pelatihan kerja	.622	.118	.536	5.266	<.001
	Pengembangan Karier	.373	.105	.362	3.557	<.001

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,097 + 0,622X_1 + 0,373X_2$. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,622 dan Pengembangan Karier sebesar 0,373 menunjukkan bahwa kedua variabel

tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Kompetensi.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Table 2. Correlation

		Pelatihan Kerja	Pengembangan Karier	Kompetensi
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.782***	.819***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	72	72	72
Pengembangan Karier	Pearson Correlation	.782***	1	.781***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	72	72	72
Kompetensi	Pearson Correlation	.819***	.781***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	72	72	72

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh koefisien korelasi antara Kompetensi (X1) dengan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,782, antara Kompetensi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,819, serta antara Pelatihan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,781. Seluruh hubungan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat dinyatakan signifikan. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi dengan Pelatihan Kerja termasuk kuat, hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan termasuk sangat kuat, dan hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan termasuk kuat serta semuanya memiliki arah hubungan yang positif.

Koefisien Determinasi (R Square)

Table 4.redictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.714	2.886

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan kerja

Berdasarkan Tabel Di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kompetensi sebesar 72,2%,

sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji T (Parsial)

Table 5. Hasil Uji T Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.646	3.178		.833	.408
TOTAL_X1	.950	.079	.819	11.956	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel Di atas, diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 11,956 $>$ dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,994, serta nilai signifikansi $< 0,001$ dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi (Y). Dengan demikian, Ha1 diterima dan H01 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi.

Table 3. Hasil Uji T Pengembangan Karier Terhadap Kompetensi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.896	3.033		2.934	.005
TOTAL_X2	.805	.077	.781	10.476	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel Di atas, diketahui bahwa variabel Pengembangan Karier (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,476 $>$ dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,994, serta nilai signifikansi $< 0,001$ $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi (Y). Dengan demikian, Ha2 diterima dan H01 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kompetensi.

Uji F (Simultan)

Table 6. Analisa Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1494.311	2	747.155	89.690	<.001 ^b
Residual	574.800	69	8.330		
Total	2069.111	71			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan kerja

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, nilai Fhitung sebesar 89,690 sedangkan Ftabel sebesar 3,13 dengan taraf nyata sebesar 0,05. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,690 > 3,13$) dengan tingkat signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kompetensi (Y), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan, dengan nilai t hitung $11,956 > t$ tabel 1,994 dan signifikansi $< 0,001$. Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan, dengan nilai t hitung $10,476 > t$ tabel 1,994 dan signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan, dengan nilai F hitung $89,690 > F$ tabel 3,13 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,722 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan Kompetensi Karyawan sebesar 72,2%, sedangkan 27,8% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini sejalan dengan (Mathis, 2020) bahwa pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta Mathis dan (Jackson, 2020) bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Natalia dan Juanda, 2024),

serta Adinda Valencia Nabilah, Roswaty, dan (Ulum, 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kompetensi karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa Lebak, baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi Kompetensi Karyawan sebesar 72,2%, sedangkan sebesar 27,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, Koperasi Mitra Dhuafa Lebak disarankan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja dengan memberikan perhatian pada pembentukan sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat perencanaan dan pengembangan karier melalui pemberian arahan serta pendampingan yang berkelanjutan agar karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai jenjang dan peluang pengembangan karier. Upaya peningkatan kompetensi juga dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan dan pendampingan, serta pemberian kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan kepercayaan diri dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas segala kelancaran dan kemudahan dalam proses penyusunan jurnal ini hingga dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih untuk semua pihak yang selalu memberikan dukungan, bantuan, doa, dan semangat. Terutama

untuk Haris Juandana, S.T. yang selalu hadir, memberi arahan, menemani prosesnya, dan menjadi salah satu alasan semuanya terasa lebih ringan. Terima kasih sudah menjadi bagian dari perjalanan ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam mendukung kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Kaswan. (2018). *Career Development (Pengembangan Karier untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan)* (Cetakan 1). Alfabeta.
- Kristiani, V. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. *Sukses Permata Indonusa. Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11756–11765. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4316>.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human Resources Management Sixteenth Edition*. In Fortune.
- Nabilah, M. A. V, Roswaty, & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1448–1458. <http://journal.lembagakita.org>
- Natalia, D., & Juanda, A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Altra Raya. *Jurnal Ilmiah*
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.195>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT RajaGrafindo Persada.