

EFEK MEMEDIASI PENGEMBANGAN KARIR PADA PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sandi Mulia Syaputra¹, T.Lyza Tahura Chairunnisa², Rizky Putra³

Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : sandimuliasyaputra@gmail.com¹, tengkulyza@gmail.com², rizkyputrase@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyzed the effected of mediating career development in the effected of training toward on employee performance at Dinas Koperasi dan UKM. This research was conducted at Dinas Koperasi dan UKM. In this study the population were employees who worked in Dinas Kiperasi dan UKM which consists of 7 divisions with a total of 165 employees, the sample was taken using a census sample so that the total sample was 165 respondents. Sources of data using primary data with data collection techniques, namely questionnaires. The data analysis technique used path analysis test, data validity and quality test, classical assumption test and hypothesis test.

Based on the results of the study, it showed that partially training has significant effected toward career development, training has significant effected toward employee performance, and career development has significant effected toward employee performance in Dinas Koperasi dan UKM. Simultaneously, training and career development together have significant effected toward employee performance, career development mediated the effected of training toward employee performance in Dinas Koperasi dan UKM

Keywords: *Training, Career Development, Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari dukungan karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal dalam tiap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan maupun yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu harapan dan keinginan dari pimpinan perusahaan dari tiap karyawannya yang telah diberikan kepercayaan dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan dimiliki. Namun demikian, dalam pelaksanaan, masih sering ditemukan bahwa tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan juga belum tentu mampu untuk mempertahankan pencapaian kinerjanya dalam jangka waktu cukup lama. Oleh sebab itu, setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang optimal, karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi secara maksimal bagi kemajuan perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintahan ataupun perusahaan ditentukan oleh sampai sejauh mana kinerja pegawai ketika melakukan tugasnya.

Sutrisno (2011:170), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian, karyawan yang dapat menunjukkan kinerjanya secara optimal dalam tiap pelaksanaan tugasnya merupakan salah satu keunggulan dimiliki oleh perusahaan agar dapat bertahan dan unggul dalam bersaing. Dukungan dari karyawan berkinerja tinggi akan membuat kelangsungan usaha berjalan lancar dan mampu mempercepat pencapaian tujuan utama perusahaan. Namun demikian, dalam prakteknya diketahui bahwa tidak semua karyawan mampu mempertahankan kinerjanya yang pernah dicapainya dengan optimal untuk jangka waktu cukup panjang, sehingga kemungkinan terjadinya perubahan kinerja

baik sifatnya menurun maupun terjadi kenaikan dapat berubah tiap saat dan perubahan tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor. Namun demikian, faktor yang mendominasi pengaruh kinerja pegawai diantaranya pelatihan dan pengembangan karir.

Pegawai yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir dari lembaga atau instansi pemerintahan maka keterampilan dan kemampuan dalam bekerja akan ikut berkembang sehingga akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab besar dan begitu juga sebaliknya. Fajar dan Heru (2013:128) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa untuk meningkatkan daya saing perusahaan agar dapat bertahan maka pengembangan karir perlu diberikan kepada karyawan yang mempunyai potensi yang tinggi untuk dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang merupakan instansi pemerintah daerah. Dalam menjalankan aktivitasnya, Dinas Koperasi membutuhkan pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing demi kemajuan dan kelancaran pencapaian tujuan utamanya. Akan tetapi, diketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi tidak semuanya dapat memberikan kinerja seperti diharapkan oleh atasannya, sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang mempunyai kinerja yang cukup buruk, seperti sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih lama dari *deadline* waktu yang ditentukan. Akibat dari menurunnya kinerja pegawai tersebut dikarenakan oleh tidak diberikan pelatihan secara konsisten dan pengembangan karir yang tidak merata oleh atasan kepada bawahan.

Pada pelatihan dapat disampaikan bahwa tiap tahunnya atasan memberikan pelatihan hanya kepada beberapa pegawai ataupun divisi yang ada di Dinas Koperasi berdasarkan subjektif dan adanya hubungan kekeluargaan, sehingga kondisi ini menimbulkan kesenjangan sosial antara pegawai yang mendapatkan perlakuan istimewa karena mempunyai hubungan kepentingan antara atasan dengan pegawai yang mendapatkan perlakuan yang kurang adil dari atasan. Selain itu, pelatihan yang diberikan oleh pihak organisasi kepada pegawai juga tidak dilakukan secara totalitas dan media pelatihan yang diberikan sifatnya monoton, artinya pelatihan yang diberikan bersifat kaku dan tidak dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan sehingga membuat pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai pada bidang tugas yang diberikan tidak mengalami peningkatan yang cukup signifikan ketika melakukan tugas yang diberikan oleh atasan menjadi kurang optimal. Dari kondisi seperti ini, ketika pegawai diberikan tugas besar yang menuntut tanggung jawab besar maka pegawai mengalami kegagalan dalam pelaksanaannya sehingga tujuan yang hendak dicapai Dinas Koperasi mengalami kendala sehingga berbagai macam hambatan, kesalahan, kekeliruan maupun pemborosan waktu ketika melakukan tugas tersebut sangat signifikan. Kondisi yang terjadi seperti ini berkelanjutan membuat kinerja pegawai menjadi buruk dan menurun sehingga kemampuan Dinas Koperasi untuk mencapai tujuan utamanya menjadi terhambat dan tidak dapat dioptimalkan sedemikian rupa. Tidak adanya konsistensi dan kesinambungan dari atasan dalam memberikan pelatihan kepada pegawai secara merata membuat sebagian pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan kerja yang berbeda satu sama lain sehingga kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan sosial di antara rekan kerja dan dikhawatirkan dapat membuat suasana kerja di lingkungan perusahaan menjadi kurang kondusif.

Kinerja pegawai di Dinas Koperasi juga mengalami penurunan dikarenakan pengembangan karir yang semulanya dimaksudkan untuk menggali potensi dan kemampuan pegawai juga tidak dapat berjalan lancar. Pengembangan SDM untuk pegawai yang berpotensi tidak dilakukan oleh pimpinan dikarenakan tidak adanya anggaran yang rutin ditetapkan oleh atasan agar dapat diberikan kepada pegawai dengan maksud untuk mengembangkan potensi dan kemampuan kerja pegawai. Disisi lain, pengembangan karir

yang diberikan kepada pegawai hanya difokuskan pada beberapa pegawai yang mempunyai kedekatan dengan atasan sehingga pegawai yang sudah sepatutnya layak untuk dikembangkan potensi yang dimiliki menjadi tidak dilakukan oleh atasan. Akibat adanya perbedaan perlakuan yang dialami oleh pegawai Dinas Koperasi dalam pengembangan karir membuat beberapa pegawai yang tidak diberikan kesempatan pengembangan karir oleh atasan membuat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki tidak dapat dimaksimalkan sedemikian rupa, akibatnya ketika pegawai diberikan tugas dan kasus yang cukup besar untuk segera diselesaikan menjadi terhambat dan masih terdapat beberapa kesalahan yang sifatnya signifikan bagi kepentingan Dinas Koperasi sehingga kondisi yang terjadi berkelanjutan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik.

Menurunnya kinerja pegawai selama melakukan tugasnya menunjukkan bahwa terjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian dari atasan untuk segera mencari penyebabnya dan menyelesaikannya agar kondisi penurunan kinerja pegawai tidak menghambat Dinas Koperasi mencapai tujuan utamanya menjadi terhambat. Berbagai masalah atau kendala yang dihadapi pegawai dalam pengembangan karirnya ketika melakukan tugasnya perlu ditelusuri dan ditelaah dengan cermat agar hal ini tidak terjadi berkesinambungan di masa mendatang dan tiap pegawai yang telah lama bekerja di Dinas Koperasi mempunyai kesempatan yang sama dan merata dalam memperoleh pengembangan karir yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai fenomena tentang rendahnya kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah karena tidaknya usaha yang serius dalam memberikan pengembangan karir kepada karyawan yang berpotensi untuk dikembangkan. Selain itu, pelatihan yang diberikan oleh atasan hanya kepada beberapa karyawan yang mempunyai unsur kepentingan dan hubungan dekat dengan atasan sehingga tidak adanya kesegaraman dalam pemberian pelatihan kepada tiap karyawan dan kondisi ini menimbulkan kesenjangan sosial dan kesalahpahaman diantara para karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Sutrisno (2011:170), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Widodo (2015:269), menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berikut ini terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja (Abdullah, 2014:152), [1] Efektif, [2] Efisien, [3] Kualitas, [4] Ketepatan waktu, [5] Produktivitas, [6] Keselamatan

Pengertian Pelatihan

Widodo (2015:82), mengemukakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berkaitan dengan situasinya. Menurut Priansa (2014:184), indikator untuk mengukur pelatihan, sebagai berikut: Kebutuhan pelatihan, sasaran pelatihan, kurikulum pelatihan, peserta pelatihan, pelatih, pelaksanaan, evaluasi pelatihan.

Pengertian Pengembangan Karir

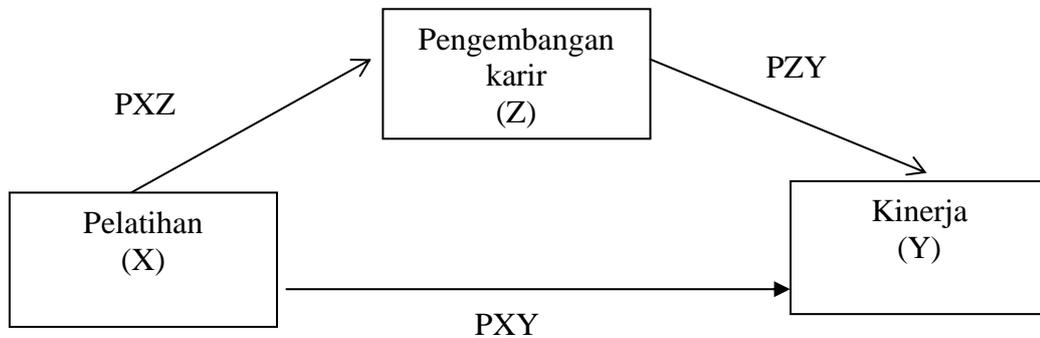
Yusuf (2015:177), menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Sutrisno (2011:166), indikator pengembangan karir karyawan adalah Sikap atasan dan rekan sekerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, faktor nasib.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data Penelitian

Uji *Analysis Path* (Jalur)

Pardede dan Manurung (2014), mengemukakan bahwa analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar kerangka analisis jalur di atas, berikut ini terdapat dua jenis sub struktur analisis jalur sebagai berikut:

Persamaan substruktur I = $pXZ + e_1$

Persamaan substruktur II = $pXZ + Pzy + e_2$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda dari hasil pengolahan data tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.686	1.713		4.487	.000
	Pelatihan (X)	.513	.053	.664	9.597	.000
	Pengembangan karir (Z)	-.089	.077	-.080	-1.156	.249

a. Dependent Variable : Kinerja_Y

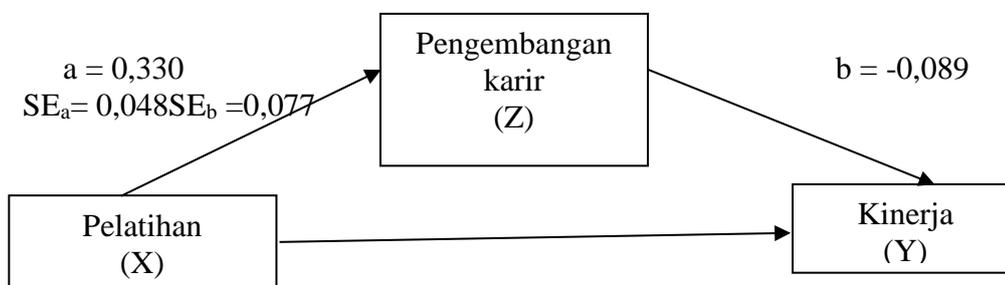
Sumber: data diolah SPSS, 2020

$$Y = 7,686 + 0,513X_1 - 0,089X_2$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,686 bernilai tetap, artinya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,686 satuan dengan asumsi nilai koefisien pada pelatihan dan pengembangan karir bernilai nol.
2. Variabel pelatihan 0,513 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,513 satuan.
3. Variabel pengembangan karir bernilai -0,089 dan bernilai negatif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada pengembangan karir maka dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,089 satuan.

Uji Analisis Jalur

Berdasarkan pengolahan tabulasi jawaban reponden dengan program aplikasi SPSS, berikut ini dapat disampaikan hasil analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Sobel Test

Nilai koefisien a = 0,330
 Nilai koefisien b = -0,089
 SE_a = 0,048
 SE_b = 0,077

Berdasarkan nilai koefisien regresi di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil uji Sobel Test sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Sobel Test

	<i>Input:</i>	<i>Test statistic:</i>	<i>Std. Error:</i>	<i>p-value :</i>
a	0.330	<i>Sobel Test:</i>	-1.13984736	0.2543499
b	-0.089	<i>Aroian test:</i>	-1.12829883	0.25919375
Sa	0.048	<i>Goodman test:</i>	-1.15175791	0.24942057
Sb	0.077	Reset all	Calculate	

Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.tm>, 2020

Dari hasil perhitungan uji Sobel Test diperoleh nilai *p-value* 0,259 lebih besar dari 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial pelatihan terhadap pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial I

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)		8.136	.000
Pelatihan (X)	.473	6.859	.000

a. Dependent Variable : Pengembangan karir_Z

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak $n = 165$ dan nilai $df = n - k = 165 - 2 = 163$ sehingga diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,654$ pada signifikan $0,05$, sedangkan nilai koefisien $t_{hitung} = 6,859$ pada signifikan $0,000$. Dengan demikian, dari hasil pengujian parsial di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,859 > 1,654$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian H_1 diterima.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Parsial II

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.580	.000
Pelatihan (X)	.627	10.262	.000

a. Dependent Variable : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} = 10,262$ pada signifikan $0,000$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $10,262 > 1,654$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian H_2 diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Parsial III

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		8.375	.000
Pengembangan karir_Z	.234	3.078	.002

a. Dependent Variable : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} = 3,078$ pada signifikan $0,000$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian H_3 diterima.

Hasil Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Model

ANOVA_b

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	332.851	2	166.426	53.436	.000 ^a
<i>Residual</i>	504.543	162	3.114		
Total	837.394	164			

a. *Predictors: (Constant)*, Pengembangan karir_Z, Pelatihan_X

b. *Dependent Variable* : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 6 dari hasil pengujian simultan diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 53,436$ pada signifikan 0,000. Sementara itu, jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 165$ dimana $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df(2) = n - k = 165 - 3 = 162$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,05$ pada signifikan 0,05. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $53,436 > 3,05$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.630 ^a	.397	.390	1.76478	.397	53.436

a. *Predictors: (Constant)*, Pengembangan karir_Z, Pelatihan_X

b. *Dependent Variable* : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 7 di peroleh nilai koefisien determinasi *R square* (R²) sebesar 0,630, ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir mempunyai korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan tugas di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara mampu dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir sebesar 39,70%, sedangkan sisanya sebesar 60,30% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian ini, seperti kompensasi, insentif, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Dinas Koperasi dan UKM

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dimana hasil pengujian ini dapat dilihat dari hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,859 > 1,654$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa keberadaan pelatihan memegang peranan penting bagi karyaawn untuk mendapatkan peningkata pengetahuan dan keterampilan kerja yang akan digunakan dalam melakukan tugasnya. Bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan dengan baik dan konsisten maka hal ini dapat hal ini tentunya membuat karyawan akan paham dan lancar ketika melakukan pekerjaannya. Dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja yang cekatan dan terampil, maka hal ini dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dikembangkan karirnya agar menjadi lebih baik dengan kemampuan dan potensial yang dimilikinya. Oleh sebab itu, pimpinan harus peka dan cermat melihat kemampuan karyawan yang potensialnya layak untuk dikembangkan dengan optimal sehingga hal ini akan memberikan nilai tambah dan keunggulan bersaing bagi organisasi dengan maksimal di masa mendatang. Adanya program pelatihan yang rutin dan tepat dari media pelatihan dan materi

pelatihan tersebut dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi karyawan dan perusahaan sehingga hal ini harus menjadi prioritas utama bagi tiap karyawan dalam menjalankan tugasnya

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UKM

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hasil pengujian ini dapat dilihat dari hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $10,262 > 1,654$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa pelatihan menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga pelatihan menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, pemilihan media dan materi pelatihan menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih baik kedepannya. Bagi karyawan di Dinas Koperasi dan UKM yang telah mendapatkan pelatihan dengan tepat dan sesuai maka hal ini diharapkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan juga semakin baik dan meningkat. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan optimal bila karyawan secara terus menerus diberikan pelatihan dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang berkembang dengan cepat sehubungan dengan pelaksanaan tugas untuk kepentingan dan kemajuan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti dkk (2016), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padma Ardyta Aktuaria. Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian Andayani dan Makian (2016), menyebutkan bahwa pelatihan yang tepat dan konsisten dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan penelitian terdahulu dapat disampaikan bahwa terdapat relevansi dan kesesuaian antara hasil penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Untuk itu, keberadaan pelatihan menjadi tolak ukur untuk menentukan sampai sejauh mana kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan untuk kepentingan dan kemajuan Dinas Koperasi dan UKM dimasa mendatang.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UKM

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil pengujian ini dapat dilihat dari hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dengan potensial yang pantas untuk dikembangkan akan mendorong karyawan semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga karyawan diharapkan mampu memberikan kinerjanya yang terbaik bagi kemajuan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Oleh sebab itu, pimpinan perlu memperhatikan dan mempunyai program pengembangan karir yang jelas, transparan dan sistematis agar nantinya dapat mempermudah dan memperlancar karyawan ketika melakukan tugasnya. Pengembangan karir yang dapat diberikan kepada karyawan yang telah mempunyai hasil kerja yang stabil dan cenderung meningkat sehingga karir karyawan dapat berkembang dari waktu ke waktu dan semakin lebih baik dalam memberikan hasil kerja yang bagus. Disamping itu, pengembangan karir ini menjadi salah satu media penting bagi karyawan yang menginginkan adanya kemajuan dalam karirnya selama bekerja di Dinas Koperasi dan UKM yang semula dari pegawai biasa menjadi naik jabatan menjadi kepala seksi atau kepala divisi sehingga semakin tinggi jabatan yang dimiliki karyawan karena diberikan kesempatan pengembangan karir membuat kinerja karyawan juga semakin lebih dari waktu ke waktu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramli dan Yudhistira (2018), dapat disampaikan bahwa pengembangan karir karyawan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Humanika. Hal serupa juga

disampaikan oleh Sari (2016), menjelaskan bahwa pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mempunyai kesesuaian dengan penelitian terdahulu sehingga hal ini menggambarkan bahwa keberadaan pengembangan karir merupakan salah satu media yang tepat untuk diterapkan agar dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi kedepannya sehingga kinerja yang diharapkan dari peningkatan karir ini membuat semakin maju dan berkembang Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Pengembangan Karir memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UKM

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimana hasil pengujian ini dapat dilihat dari hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa $p\text{-value} > 0,05$. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa keberadaan pengembangan karir bagi sebagian karyawan bukanlah hal penting karena karyawan menyadari bahwa pengembangan karir tidak dapat diberikan kepada semua karyawan dalam waktu bersamaan secara merata. Dengan demikian, bagi karyawan yang belum mendapatkan kesempatan pengembangan karir dari perusahaan, masih dapat melakukan upaya lainnya agar pelatihan yang telah diperoleh selama pelaksanaan program pelatihan dapat digunakan sebaik-baiknya agar tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan ketika melakukan tugasnya menjadi lebih optimal daripada sebelum mengikuti pelatihan. Karyawan yang tidak memperoleh pengembangan karir tersebut tidak langsung membuat karyawan menjadi tidak percaya diri karena masih banyak alternatif lain yang dapat dilakukan seperti melalui media internet ataupun mendapatkan pengetahuan dari berbagai kasus yang pernah terjadi dilingkungan perusahaan terkait dengan pelaksanaan tugas. Hal ini dilakukan agar karyawan tetap dapat melakukan tugasnya dengan maksimal sehingga kinerja bagi kemajuan perusahaan atau organisasi dimana karyawan bekerja dapat dioptimalkan semaksimal mungkin.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
4. Pengembangan karir tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Saran

1. Untuk masa mendatang, pimpinan Dinas Koperasi dan UKM sebaiknya berusaha untuk memberikan pelatihan dengan pemilihan media dan materi pelatihan yang lebih baik lagi secara terprogram dan sistematis. Hal ini perlu dilakukan dan dimaksudkan agar karyawan tidak terjadi ketinggalan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi berkembang dengan cepat di dalam menunjang pelaksanaan tugasnya.
2. Bagi karyawan yang tidak mendapatkan pengembangan karir dari Dinas Koperasi dan UKM sebaiknya mencari upaya lain dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja seperti mengikuti seminar, studi kasus dan mencari sumber informasi dari internet ataupun sharing dengan rekan lainnya dalam menunjang pelaksanaan tugas sehingga keterampilan kerja dan kecepata dalam bekerja menjadi lebih baik.

3. Pimpinan Dinas Koperasi dan UKM sebaiknya mengembangkan metode lain yang lebih efektif dalam menunjang perbaikan kinerja pegawai dalam melayani kepentingan masyarakat dan anggota koperasi. Hal ini dimaksudkan agar tiap anggota koperasi dalam menjadi lebih hidup sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf H.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andayani, Nur Rahmah., Makian P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4. No.1. Juli. Hal: 41-46. ISSN: 2337-7887.
- Fajar, Siti Al., dan Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Pardede, R. & Manurung R. (2014). *Analisis Jalur=Path Analysis: Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ramli, A. H., dan Yudhistira, R. 2018. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke-4*. ISSN (P): 2460-8696. ISSN (E): 2540-7589.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*. Vol.4. No.2. Hal: 620-630. ISSN: 2355-5408.
- Sugiarti., Hartati, T., dan Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram*. Vol.13. No.1. April. Hal: 1-8.
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi I. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.