

PENGARUH PELATIHAN DAN PELUANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT KSP CU USAHA KITA KABUPATEN SEKADAU

Della Winanda Putri^{1*}, Lin Magdalena^{2*}

^{1*} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92, Sintang, Indonesia, email: putridellawinanda@gmail.com

^{2*} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92, Sintang, Indonesia, email: linmagdalena@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of training and career opportunities on employee work motivation at the Head Office of KSP CU Usaha Kita in Sekadau Regency. Data collection was conducted using questionnaires. The population consisted of employees at the Head Office of KSP CU Usaha Kita in Sekadau Regency. The sample size was 28 respondents. The analysis used was multiple linear regression assisted by SPSS version 26. The results of the study, based on validity and reliability tests, indicated that all items were valid and reliable. The multiple linear regression model to predict the variables of training (X1) and career opportunities (X2) affecting the work motivation variable (Y) is formulated as follows: $Y = -0.544 + 0.334 X1 + 0.682 X2$. The obtained probability value (sig F change) and Pearson's correlation coefficient were 0.756 and 0.856, respectively. The correlation table shows that the relationships between variables X1, X2, and Y are in the strong category. The t-test results show significance levels of 0.021 and 0.000, both less than 0.050. The hypothesis of this study is that training (X1) and career opportunities (X2) have a significant effect on work motivation (Y). The F-test results with a significance level of $0.000 < 0.05$ indicate that training and career opportunities significantly influence work motivation (Y). The coefficient of determination results show a value of 78.5%.*

Keywords: *Training, Career Opportunities, and Work Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan peluang karir terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasinya adalah karyawan pada Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau. Jumlah sampel yang sebanyak 28 orang responden. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas seluruhnya dinyatakan valid dan reliabel. Model regresi linear berganda untuk memprediksi variabel pelatihan (X1) dan peluang karir (X2) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) yang dirumuskan sebagai berikut: $Y = -0,544 + 0,334 X1 + 0,682 X2$. Diperoleh nilai probabilitas (sig f change) sebesar dan nilai pearson sebesar 0,756 dan 0,856, dari tabel korelasi memiliki hubungan antara variabel X1, X2 dan Y termasuk dalam kategori yang kuat. Hasil uji t hitung menunjukkan tingkat signifikansi 0,021, $0,000 < 0,050$. Hipotesis dalam penelitian ini yakni pelatihan (X1) dan peluang karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hasil uji F hitung dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ pelatihan dan peluang karir berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 78,5%.

Kata Kunci: Pelatihan, Peluang Karir dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Usaha Kita terdapat beberapa jenis pelatihan yaitu, Training Centre sebagai berikut : Pendalaman Nilai-nilai Credit Union, Team Building, Sistem Informasi Akuntansi, Akuntansi Lanjutan, Tata Kelola Credit Union, Manajemen Kredit, ToT Pendidikan Dasar (*Training of Trainers*), *Financial Literacy* (pengelolaan keuangan), *Credit Union Loan Officer Competency Course* (kursus staf pinjaman), Etos Kerja, *Member Relationship Management* (pengelolaan hubungan dengan anggota), Manajemen Kearsipan, *Public Speaking* (kemampuan berkomunikasi), Pengembangan Diri, Pemasaran, Kewirausahaan, Pemberdayaan Metode ABCD (*Asset-Based Community Development*), dan Pengorganisasian Kredit berikut beberapa jenis pelatihan yang ada di KSP Credit Union Usaha Kita.

Peluang karir di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau terdiri dari tingkatan karyawan yang terdiri dari General Manajer, Deputi (*Deputi Human Resource Management*, Deputi Pemberdayaan, Deputi Kredit, Deputi Keuangan, dan Deputi Organisasi), dan Manajer Cabang pada tingkatan General Manajer, Deputi, dan Manajer Cabang terdapat empat level yang ditetapkan berdasarkan penilaian kinerja ada pratama, madia, optima, dan ultima. Pada penilaian kinerja madia ditetapkan setelah dua kali berada pada level pratama sedangkan optima satu kali madia atau tiga kali pratama. Untuk sistem rekrutman *General Manajer*, Deputi, dan Manajer Cabang ditekankan atau diusahakan untuk mengambil dari staff yang memenuhi kriteria hasil dari

penilaian kinerja selama masa kerja (lebih atau sama dengan delapan tahun).

Berdasarkan data karyawan dari Deputi *Human Resource Management* terdapat 28 orang yang bekerja di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.

Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Peluang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di KSP CU Usaha Kita?". Permasalahan tersebut dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau?
2. Apakah peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau?
3. Apakah pelatihan dan peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Peluang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau yang dirincikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.
2. Untuk mengetahui pengaruh peluang karir terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan peluang karir terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.

Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi peningkatan ilmu pengetahuan yang merupakan pengembangan mengenai ilmu administrasi bisnis khususnya pada ranah manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat meningkatkan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan menciptakan peluang karir yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:5) bahwa "Pengkakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi". Ada beragam faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal, seperti:

- 1) Kebijakan perusahaan menurut Rivai (2018:23) bahwa "Kebijakan perusahaan yang terkait dengan MSDM, seperti kebijakan

rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian, dapat mempengaruhi efektivitas MSDM."

- 2) Struktur Organisasi menurut Mathis dan Jackson (2017:34) bahwa "Struktur organisasi yang efektif dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan cara mengalokasikan sumber daya manusia secara tepat, meningkatkan komunikasi dan koordinasi, serta memfasilitasi pengambilan keputusan."

- 3) Kultur Perusahaan menurut Gibson (2019:56) bahwa "Kultur perusahaan adalah sistem nilai, kepercayaan, dan praktik yang berlaku dalam suatu organisasi dan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan."

2. Faktor eksternal, seperti:

- 1) Perubahan Teknologi menurut Noe (2017:123) bahwa "Perubahan teknologi dapat mempengaruhi cara kerja, kebutuhan keterampilan, dan struktur organisasi, sehingga memerlukan penyesuaian dalam MSDM."

- 2) Perubahan Ekonomi menurut Dessler (2019:145) bahwa "Perubahan ekonomi, seperti resesi, inflasi, atau perubahan tingkat suku bunga, dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan."

- 3) Peraturan Pemerintah menurut Rivai (2018:234) bahwa "Peraturan pemerintah, seperti undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pajak, dan peraturan keselamatan kerja, dapat mempengaruhi cara

organisasi mengelola sumber daya manusia."

Berdasarkan paparan diatas dapat ditarik bahwa Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Pelatihan

Menurut Sugiyono (2018:237), terdapat tiga indikator utama yang merincikan pelatihan yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*): Pemahaman konsep, teori, dan prinsip yang diperoleh melalui pelatihan. Contoh: Pemahaman materi pelatihan, Kemampuan menjelaskan konsep, dan Kemampuan mengidentifikasi prinsip.
2. Keterampilan (*Skill*): Kemampuan menerapkan pengetahuan dalam praktik. Contoh: Kemampuan menerapkan teknik, Kemampuan menggunakan peralatan, dan Kemampuan menyelesaikan tugas.
3. Perilaku (*Attitude*): Perubahan sikap dan tingkah laku setelah mengikuti pelatihan. Contoh: Perubahan sikap positif, Peningkatan motivasi, dan Perubahan perilaku kerja.

Berdasarkan paparan diatas disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Perilaku (*Attitude*).

Peluang Karir

Peluang Karir menurut para ahli sebagai berikut. Pengertian peluang karir menurut Handoko (2017:104) bahwa "Peluang karir adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka sehingga dapat

mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi".

Menurut Rivai (2018:44), bahwa terdapat beberapa indikator dalam peluang karir yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Keahlian: Kemampuan teknis dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya.
2. Kapasitas: Kemampuan untuk menerapkan teknik dan pengetahuan dalam praktik.
3. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan dan penghargaan yang diterima karyawan atas prestasinya.
4. Kesempatan Pengembangan: Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karir.

Berdasarkan paparan di atas disimpulkan bahwa indikator peluang karir mencakup empat aspek kunci. Pertama, Pengembangan Keahlian yang meliputi kemampuan teknis dan pengetahuan untuk menjalankan tugas. Kedua, Kapasitas untuk menerapkan teknik dan pengetahuan dalam praktik. Ketiga, Pengakuan dan Penghargaan atas prestasi. Keempat, Kesempatan Pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan karir.

Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Rivai (2018:34) bahwa "kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan organisasi". Menurut Gibson (2019: 156), indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*): Merupakan perasaan puas atau tidak puas yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*): Merupakan tingkat kesetiaan dan kepedulian karyawan terhadap organisasi.
3. Motivasi intrinsik (*Intrinsic Motivation*): Merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa ingin tahu atau rasa ingin mencapai sesuatu.
4. Prestasi kerja (*Job Performance*): Merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
5. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*): Merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan mengukur indikator-indikator tersebut, dapat diperoleh gambaran yang lebih akurat tentang motivasi kerja seseorang dan dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja

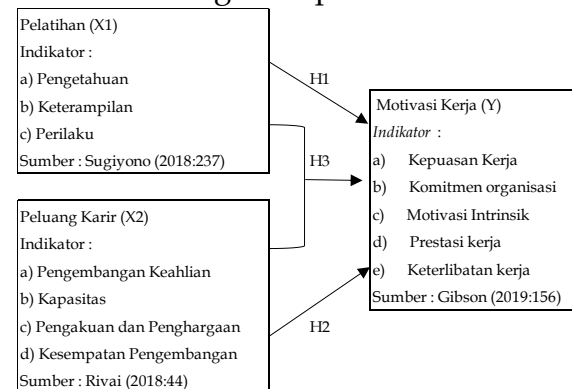
Menurut Rivai (2018: 210) bahwa “pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara dengan Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, Meningkatkan kepercayaan diri karyawan, Meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan Meningkatkan kepuasan kerja karyawan”. Dengan demikian, pelatihan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini Variabel X

yaitu Pelatihan (X1) dan Peluang Karir (X2). Variabel Y yaitu Motivasi Kerja. Berdasarkan tujuan landasan teori dari penelitian tersebut, maka dapat disusun kerangka penelitian ini sebagai berikut.

Gambar: Kerangka Berpikir



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) mengemukakan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha1= Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. H01= Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Ha2= Peluang karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. H02= Peluang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Ha3= Pelatihan dan peluang karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. H03= Pelatihan dan peluang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Suprianti (2015:44) pengertian objek penelitian adalah “Variabel yang diteliti oleh peneliti

ditempat penelitian yang dilakukan". Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu gambaran sasaran ilmiah yang akan dijelaskan untuk mendapatkan informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini objek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan di KSP CU Usaha Kita.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3-4) bahwa "metode penelitian terdiri dari metode kualitatif dan kuantitatif, penelitian diartikan sebagai upaya atau kegiatan menyusun atau menentukan pengetahuan atau ilmu dengan metode-metode tertentu dengan prosedur sistematis". Dalam hal ini, metode penelitian merupakan suatu proses yang sistematis dan terstruktur untuk memperoleh pengetahuan yang baru dan akurat.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:6) bahwa "*explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya".

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Silaen (2018:87) bahwa "populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut uniersum (*universe*)

yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau yang berjumlah 28 orang.

Sampel

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2018:80). Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 orang karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:38) bahwa "variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya".

1. Variabel bebas/*independent variable* (X):

1. Pelatihan (X_1) dengan indikator (Sugiyono 2018:237) :

a) Pengetahuan (*Knowledge*).

- b) Keterampilan (*Skill*).
- c) Perilaku (*Atitude*).
- 2. Peluang Karir (X_2) dengan indikator (Rivai 2018:44) :
 - a) Pengembangan keahlian.
 - b) Kapasitas.
 - c) Pengakuan dan Penghargaan.
 - d) Kesempatan Pengembangan.
- 2. Variabel terikat (Y) Variabel terikat atau *dependent variabel* yaitu Motivasi Kerja. Variabel terikat pada penelitian ini adalah : Motivasi kerja (Y) dengan indikator (Gibson 2019:156) :
 - a) Kepuasan kerja.
 - b) Komitmen organisasi.
 - c) Motivasi intrinsik.
 - d) Prestasi kerja.
 - e) Keterlibatan kerja.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:134) “*Skala Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 1 Skor angket atau kuesioner

NO	KETERANGAN	PENJELASAN	SKOR
1	SS	Sangat setuju	4
2	S	Setuju	3
3	TS	Tidak setuju	2
4	STS	Sangat tidak setuju	1

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:136) bahwa “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)
2. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:234) uji validasi adalah “proses untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan sudah tepat dan akurat dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji validitas *product moment pearson correlation*, yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan menggunakan nilai sig (2- tailed) dengan probabilitas 0,050. Berdasarkan dari responden karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau yang berjumlah 28 responden, maka didapat r tabel dengan signifikan sebesar 5 % adalah sebesar 0,373.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) bahwa “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi”. Mengolah data menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26. Cornbach’s Alpha dalam penelitian ini adalah 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya dengan kriteria adalah:

- a. Jika nilai *Cornbach’s Alpha* > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Cornbach’s Alpha* < 0,60 maka insrtumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Nawari (2018:246) bahwa “teknik analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel *dependen* (Y) dengan dua atau lebih variabel *independen* (X_1, X_2), dengan tujuan untuk memprediksi nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen*”. Model yang diuji dalam penelitian dinyatakan dalam persamaan linear berganda sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$

Keterangan:

Y: Variabel Motivasi Kerja; α : Konstanta; β_1, β_2 : Koefisien regresi
X1: Pelatihan X2: Peluang Karir

2. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:161) bahwa “Uji t digunakan untuk menguji signifikan dari setiap variabel *independen* apakah berpengaruh terhadap variabel *dependen*”. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf signifikan (a) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam pengujian menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut: Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel *independen* (bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap *dependen* (terikat). Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel *independen* (bebas) tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel *dependen* (terikat).

3. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2018:208) bahwa “Uji f digunakan untuk menguji apakah kedua variabel *independen* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas (*independen*) yaitu Pelatihan (X1) dan Peluang Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu motivasi kerja karyawan (Y) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26 dengan menggunakan tingkat signifikan yang standard dan biasa 0,05 ($\alpha=5\%$).

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

4. Uji Korelasi (r)

Menurut Siregar (2017:278) Uji korelasi (r) adalah “teknik statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel yang berbentuk interval atau rasio”. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungannya dinyatakan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Tingkat Korelasi	Kekuatan Hubungan
0,81-1,00	Sangat Kuat
0,61-0,80	Kuat
0,41-0,60	Sedang
0,21-0,40	Lemah

Sumber: Sugiyono, 2017:279)

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:283) bahwa "Uji Koefisien Determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel *independen* dapat menjelaskan variabel *dependen*".

Rumus Koefisien determinasi adalah :

$$KD = (R)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CU Lantang Tipo yang menjadi fasilitator lahirnya CU Usaha Kita di Sungai Ayak pada tahun 1989. Tanggal 7 Juli 1989 tiba di Sungai Ayak E. Acang dan Silvester, pengurus CU Lantang Tipo untuk memberikan motivasi. Dan esoknya tanggal 8 - 9 Juli 1989 diadakan Pendidikan Dasar CU yang diikuti oleh 28 peserta, Selanjutnya tanggal 9 Juli 1989 dibentuk pra CU yang diberi nama USAHA KITA, diketuai oleh Bp. Simon Seman Tan, Wakil Ketua St. Marlam, Sekretaris Lensen Silas, Bendahara Yohanes Jon. Sebanyak ± 32 orang tercatat sebagai anggota pada tahun pertama. Tanggal 15 - 16 Desember 1989 diadakan pendidikan dasar di Sungai Ayak diikuti oleh ± 32 orang peserta. Fasilitatornya Paulus Florus

dari Pancur Kasih Pontianak. Untuk mengimbangi luasnya wilayah kerja serta pertumbuhan anggota yang meningkat dari tahun ke tahun maka dipandang perlu membuka tempat pelayanan. Dua tempat pelayanan dibuka pada tanggal 1 Maret 1999 yaitu TP Merbang di SP. 1 Merbang dan TP Balai Sepuak di Balai Sepuak, sampai saat ini KSP CU Usaha Kita memiliki 12 tempat kantor pelayanan.

Karakteristik Responden Berdasarkan

1. Jenis Kelamin

Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Staf atau Karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau. Jumlah responden yang berdasarkan penetapan sampel pada tahun 2025 sebanyak 28 responden. Deskripsi responden akan dilihat dari jenis kelamin dan usia dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Deskripsi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	18 orang	64,3 %
2.	Perempuan	10 orang	35,7 %
Jumlah		28 orang	100 %

Sumber: Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Sekadau, 2025.

2. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan adalah untuk mengetahui tingkat pendidikan yang bekerja di KSP CU Usaha Kita dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 Deskripsi Responden

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	2 orang	7,10 %
2.	Strata 1 (S1)	26 orang	92,90 %
Jumlah		28 orang	100 %

Sumber: Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Sekadau, 2025.

3. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah untuk mengetahui usia responden yang bekerja di KSP CU Usaha Kita dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	31 sd 40	16 orang	57,10%
2	41 sd 50	12 orang	42,90%
Jumlah		28 orang	100%

Sumber: Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Sekadau, 2025.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan dari responden karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau yang berjumlah 28 responden, maka didapat r tabel dengan signifikan sebesar 5 % adalah sebesar 0,373. Adapun angket dinyatakan valid apabila mengikuti ketentuan sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
	X1.1	0,659		Valid
	X1.2	0,786		Valid
	X1.3	0,684		Valid
Pelatihan (X1)	X1.4	0,74		Valid
	X1.5	0,74	0,25 9027 778	Valid
	X1.6	0,684		Valid
	X1.7	0,659		Valid
	X1.8	0,785		Valid
	X2.1	0,759		Valid
	X2.2	0,719		Valid
	X2.3	0,711		Valid
	X2.4	0,739		Valid
Peluang Karir (X2)	X2.5	0,629	0,25 9027 778	Valid
	X2.6	0,739		Valid

	X2.7	0,679		Valid
	X2.8	0,693		Valid
	Y.1	0,776		Valid
	Y.2	0,563		Valid
	Y.3	0,706		Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.4	0,762		Valid
	Y.5	0,626	0,25 9027 778	Valid
	Y.6	0,732		Valid
	Y.7	0,672		Valid
	Y.8	0,724		Valid

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat masing-masing *item* pernyataan pada setiap variabel penelitian memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga seluruh *item* pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa reliabel (handal) atau tidaknya instrument untuk dijadikan alat pengumpulan data. Salah satu teknik pengukuran reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) yaitu suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Cronbach Alpha Standar
Pelatihan (X1)	0,865	Reliabel	0,6
Peluang Karir (X2)	0,848	Reliabel	0,6
Motivasi Kerja (Y)	0,876	Reliabel	0,6

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > *Cronbach Alpha* Standar 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item

di dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sangat konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.544	2.932		-.186	.854
Pelatihan	.334	.135	.317	2.468	.021
Peluang karir	.682	.137	.637	4.965	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_(Y)

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8 diperoleh regresilinear berganda yaitu $Y = -0,544 + 0,334 X1 + 0,682 X2$. Nilai konstanta sebesar -0,544 koefisien pada variabel bebas yaitu pelatihan (X1) sebesar 0,334 dan untuk variabel peluang karir (X2) sebesar 0,682. Hasil kinerja pada variabel bebas (pelatihan dan peluang karir) tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel Motivasi Kerja (Y). Ini berarti bahwa jika terjadi penambahan satuan dalam setiap variabel pelatihan (X1) dan variabel peluang karir (X2) maka akan bertambahnya variabel motivasi kerja (Y) terhadap karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau, artinya :

- 1) Nilai konstanta Motivasi Kerja (Y) sebesar -0,544 yang menyatakan jika variabel pelatihan dan peluang karir

sama dengan nol maka motivasi bernilai -0,544 artinya jika tidak ada pelatihan dan peluang karir maka motivasi kerja di Kantor Pusat CU Usaha Kita berkurang (menurun) sebesar -0,544.

- 2) Koefisien (pelatihan) X1 sebesar 0,334 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (pelatihan) sebesar 1% maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,334 (33,4%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan X1 (pelatihan) sebesar 1% maka motivasi kerja menurun sebesar 0,334 (33,4%).
- 3) Koefisien X2 (peluang karir) sebesar 0,682 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (peluang karir) sebesar 1% maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,682 (68,2%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan X2 (peluang karir) sebesar 1% maka motivasi kerja menurun sebesar 0,682 (68,2%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dan peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.544	2.932		-.186	.854
	Pelatihan	.334	.135	.317	2.468	.021
	Peluang karir	.682	.137	.637	4.965	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_(Y)

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9 diperoleh regresilinear berganda yaitu $Y = -0,544 + 0,334 X1 + 0,682 X2$. Nilai konstanta sebesar -0,544 koefisien pada variabel bebas yaitu pelatihan (X1) sebesar 0,334 dan untuk variabel peluang karir (X2) sebesar 0,682.

Hasil kinerja pada variabel bebas (pelatihan dan peluang karir) tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel Motivasi Kerja (Y). Ini berarti bahwa jika terjadi penambahan satuan dalam setiap variabel pelatihan (X1) dan variabel peluang karir (X2) maka akan bertambahnya variabel motivasi kerja (Y) terhadap karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau, artinya :

- 1) Nilai konstanta Motivasi Kerja (Y) sebesar -0,544 yang menyatakan jika variabel pelatihan dan peluang karir sama dengan nol maka motivasi bernilai -0,544 artinya jika tidak ada pelatihan dan peluang karir maka motivasi kerja di Kantor Pusat CU Usaha Kita berkurang (menurun) sebesar -0,544.
- 2) Koefisien (pelatihan) X1 sebesar 0,334 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (pelatihan) sebesar 1% maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,334 (33,4%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan X1 (pelatihan) sebesar 1% maka motivasi kerja menurun sebesar 0,334 (33,4%).
- 3) Koefisien X2 (peluang karir) sebesar 0,682 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (peluang karir) sebesar 1% maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,682 (68,2%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan X2 (peluang karir) sebesar 1% maka motivasi kerja menurun sebesar 0,682 (68,2%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dan peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.544	2.932		-.186	.854
	Pelatihan	.334	.135	.317	2.468	.021
	Peluang karir	.682	.137	.637	4.965	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_(Y)

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Cara menentukan T-tabel menggunakan rumus : $Df = n - k$; Taraf sig. (2 sisi) 5 % = 0,025; Keterangan: n = jumlah responden; k = jumlah variabel; $df = 28 - 3 = 25$; Ttabel = 2,060; Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil : Untuk thitung X1 Y= 2,468 dan T-tabel = 2,060; Untuk T-hitung X2 Y= 4,965 dan T-tabel = 2,060. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

Nilai T-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,468 dan ttabel sebesar 2,060, maka H_a diterima artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.

2) Hipotesis 2

Variabel peluang karir sebesar 4,965 dan ttabel 2,060, maka disimpulkan bahwa H_a diterima artinya peluang karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sintang.

Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.241	2	99.121	45.521	.000 ^b
	Residual	54.437	25	2.177		
	Total	252.679	27			
a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_(Y)						
b. Predictors: (Constant), Peluang_(X2), Pelatihan_(x1)						

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F-hitung sebesar $45,521 > F_{tabel} 3,369$ dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti variabel pelatihan (X1) dan peluang karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sintang. Artinya yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000 karena signifikansi $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pelatihan (X1) dan peluang karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).
2. Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai Fhitung sebesar 45,521 karena nilai Fhitung $45,521 > 3,369$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pelatihan (X1) dan peluang karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan peluang karir secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di KSP CU Usaha Kabupaten Sekadau.

Uji Korelasi (r)

Uji korelasi yaitu untuk menyatakan kekuatan hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat serta besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Salah satu bentuk hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang bersifat mempengaruhi dan juga menentukan arah dari kedua variabel. Untuk menyatakan kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi harus berada diantara -1 dan 1. Sedangkan arahnya dinyatakan dalam bentuk (+) atau negatif (-). Nilai korelasi sendiri dapat dicari dengan metode person product moment dan dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Pelatihan (x1)	Peluang (X2)	Motivasi Kerja(Y)
Pelatihan (x1)	Pearson Correlation	1	.690**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	28	28	28
Peluang (X2)	Pearson Correlation	.690**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	28	28	28
Motivasi Kerja(Y)	Pearson Correlation	.756**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui tingkat kesetaraan hubungan antara variabel independen peluang karir (X1) dengan variabel *dependen* motivasi kerja (Y) dan antara variabel independen peluang karir (X2) dengan variabel *dependen* motivasi kerja (Y) sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi pelatihan (X1) menunjukkan tingkat hubungan antar variabel *independen* pelatihan (X1)

dengan variabel dependen motivasi kerja (Y) tersebut berkorelasi. Dibuktikan dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai ketetapan probabilitas yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang dimana terdapat pengaruh antara variabel independen pelatihan (X1) dan variabel dependen motivasi kerja (Y). Sedangkan nilai pearson correlation sebesar 0,756 jika dilihat pada nilai tabel interpretasi koefisien korelasi maka tingkat hubungan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (Y) termasuk dalam kategori kuat yaitu berada pada nilai 0,61-0,80 di tabel 3.2 tingkat korelasi dan kekuatan hubungan..

2. Koefisien korelasi peluang karir (X2) menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen peluang karir (X2) dengan variabel dependen motivasi kerja (Y) tersebut korelasi. Dibuktikan dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai ketetapan probabilitas yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang mana terdapat pengaruh antara variabel independen peluang karir (X2) dengan variabel dependen motivasi kerja (Y). Sedangkan nilai pearson correlation sebesar 0,856 jika dilihat dari nilai tabel interpretasi koefisien korelasi maka tingkat hubungan antara variabel peluang karir (X2) dan motivasi kerja (Y) termasuk dalam kategori kuat yaitu berada pada nilai 0,61-0,80.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²) yaitu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan

yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan peluang karir (X2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y) secara simultan pada karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau. Penelitian ini untuk mencari koefisien determinasi digunakan nilai R square. R² (R square) berkisar pada angka 0 sampai 1, semakin kecil ke angka R² maka semakin lemah hubungan kedua variabel independen dan dependen tersebut. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.767	1.476
a. Predictors: (Constant), Peluang_(X2), Pelatihan_(x1)				

Sumber : Data yang diolah Tahun 2025

Dari tabel 13 diatas diperoleh R Square sebesar 0,785 yang berarti nilai R Square $R^2 \times 100\%$ maka $0,785 \times 100\% = 78,5\%$. Artinya, bahwa dari variabel pelatihan dan peluang karir di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini

seluruhnya dinyatakan valid dan reliable.

2. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan peluang karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, dengan koefisien regresi masing-masing pelatihan sebesar 0,334 dan peluang karir sebesar 0,682.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan peluang karir memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial, Artinya pelatihan dan peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan peluang karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai F hitung 45,521 lebih besar dari F tabel 3,369 dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya pelatihan dan peluang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.
5. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa pelatihan dan peluang karir memiliki korelasi signifikan dan kuat dengan motivasi kerja, dengan nilai *Pearson Correlation* masing-masing sebesar 0,756 dan 0,856.

Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan peluang karir dengan motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.

6. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan peluang karir memiliki pengaruh sebesar 78,5% terhadap motivasi kerja, sedangkan 21,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan di KSP CU Usaha Kita yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk pelatihan perlu lebih banyak di adakan karena nilai pengaruh masih rendah dari peluang karir terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Pusat KSP CU Usaha Kita Kabupaten Sekadau.
2. Berdasarkan hasil penelitian peluang karir berpengaruh besar maka disarankan untuk karyawan lebih tekun dalam mengejar karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, H. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Ajabar, S.IP., M.M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish
- Dessler, G. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salembang Empat.

- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Gibson, J. L. 2019. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salembang Empat
- Noe, R. A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Bandung: CV. Alfabeta.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Siregar, Erwin. 2017. *Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam Yang Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.