



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 865-871

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

Milasari, Kordiana Sambara, Mira Labi Bandhaso

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus  
[milasaritandililing400@gmail.com](mailto:milasaritandililing400@gmail.com)\*, [ksambara86@gmail.com](mailto:ksambara86@gmail.com), [mirabandhaso115@gmail.com](mailto:mirabandhaso115@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan pada Credit Union (CU) Sauan Sibarrung di Tana Toraja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan CU Sauan Sibarrung yang berjumlah 27 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, sedangkan variabel dependen adalah peningkatan kompetensi karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman, uji t, dan koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,708 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga hubungan antara kedua variabel tergolong kuat. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,505, yang mengindikasikan bahwa pelatihan mampu menjelaskan sebesar 50,5% variasi peningkatan kompetensi karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, dan dilaksanakan secara berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta efektivitas karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dapat dijadikan sebagai strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing lembaga keuangan koperasi, khususnya pada Credit Union yang berbasis pemberdayaan masyarakat.

*Kata kunci:* Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Pengembangan SDM, Credit Union, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan bisnis dan dinamika organisasi di era globalisasi menuntut lembaga keuangan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan profesional. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor pendukung semata, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi karyawan menjadi elemen kunci karena mencerminkan kemampuan individu dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai kinerja yang optimal (Armstrong, 2020). Organisasi yang memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi perubahan teknologi, tuntutan pelayanan, serta persaingan yang semakin kompleks.

Salah satu strategi utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan adalah melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan. Pelatihan dipahami sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar selaras dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi (Noe, 2021). Pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan sikap kerja positif, peningkatan kepercayaan diri, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan, khususnya pada organisasi yang berbasis pelayanan (Sunarsi et al., 2020; Sari & Nugroho, 2022).

Fenomena peningkatan kebutuhan kompetensi juga dialami oleh lembaga keuangan koperasi, seperti Credit Union (CU), yang berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Credit Union tidak hanya menjalankan fungsi keuangan, tetapi juga fungsi sosial dan edukatif bagi anggotanya. Oleh karena itu, karyawan CU dituntut

untuk memiliki kompetensi yang mencakup aspek teknis keuangan, pelayanan anggota, komunikasi interpersonal, serta integritas dan tanggung jawab sosial. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi karyawan pada lembaga keuangan mikro, terutama terkait penguasaan teknologi, konsistensi pelayanan, dan pemahaman prosedur kerja (Widjanarko, 2022; Andrian et al., 2021).

Fenomena tersebut juga terlihat pada CU Sauan Sibarrung di Tana Toraja. Berdasarkan observasi awal dan data internal organisasi, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kompetensi karyawan, seperti perbedaan tingkat penguasaan teknologi informasi, variasi kualitas pelayanan kepada anggota, serta belum optimalnya pemahaman terhadap standar operasional kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan perlu dievaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Gambaran fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Fenomena Kompetensi Karyawan CU Sauan Sibarrung

<b>Aspek Kompetensi</b>	<b>Kondisi yang Ditemukan</b>	<b>Dampak terhadap Organisasi</b>
Penguasaan teknologi	Belum merata antar karyawan	Efisiensi kerja belum optimal
Kualitas pelayanan	Standar pelayanan belum konsisten	Kepuasan anggota bervariasi
Pemahaman prosedur kerja	Sebagian karyawan masih membutuhkan pendampingan	Risiko kesalahan operasional

*Sumber: Data internal CU Sauan Sibarrung (2024)*

Hasil penelitian terdahulu menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan (Hutapea & Thoha, 2019; Noe, 2021). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perusahaan skala besar atau sektor industri tertentu, sementara kajian empiris pada lembaga keuangan koperasi, khususnya Credit Union berbasis masyarakat lokal, masih relatif terbatas. Hal ini membuka ruang penelitian untuk mengkaji secara lebih mendalam peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan pada konteks organisasi koperasi.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan lembaga keuangan koperasi untuk memastikan bahwa investasi pelatihan yang dilakukan benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan. Dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme, digitalisasi layanan, dan ekspektasi anggota, CU Sauan Sibarrung memerlukan dasar empiris yang kuat dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menjadi penting karena memberikan bukti ilmiah mengenai sejauh mana pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi karyawan, sekaligus menjadi rujukan strategis bagi pengelola Credit Union dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan pada CU Sauan Sibarrung di Tana Toraja. Rumusan masalah ini diarahkan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia dengan kompetensi karyawan sebagai faktor penentu kualitas pelayanan dan kinerja organisasi koperasi.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, serta memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan (Creswell & Creswell, 2018). Desain eksplanatori dianggap relevan karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menguji secara empiris pengaruh pelatihan sebagai variabel bebas terhadap kompetensi karyawan sebagai variabel terikat.

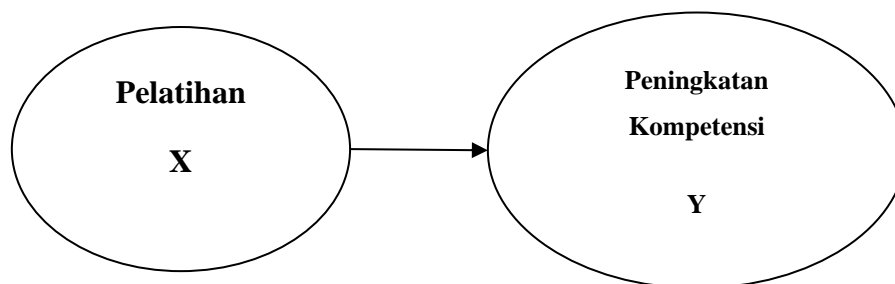
Penelitian ini dilaksanakan pada Credit Union (CU) Sauan Sibarrung yang berlokasi di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik CU Sauan Sibarrung sebagai lembaga keuangan koperasi berbasis masyarakat yang secara aktif menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawannya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalisme kerja. Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu Januari hingga Maret 2025, yang mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian. Rentang waktu tersebut dipandang cukup representatif untuk memperoleh data yang stabil dan mencerminkan kondisi aktual organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CU Sauan Sibarrung di kantor pusat, dengan jumlah total sebanyak 27 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik sensus bertujuan untuk meminimalkan bias sampling serta meningkatkan tingkat akurasi dan generalisasi hasil penelitian pada konteks organisasi yang diteliti (Sugiyono, 2021). Dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden, hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi nyata terkait pelatihan dan kompetensi karyawan di CU Sauan Sibarrung.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Variabel pelatihan diukur menggunakan indikator tujuan pelatihan, keterampilan, kecakapan, dan sikap kerja, sedangkan variabel kompetensi karyawan diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja, serta hasil kerja. Seluruh pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menangkap persepsi responden secara lebih komprehensif. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal organisasi, laporan institusi, serta literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik nonparametrik dan inferensial. Uji korelasi Spearman digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel pelatihan dan kompetensi karyawan, mengingat data penelitian berskala ordinal dan tidak mensyaratkan distribusi normal (Field, 2020). Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan secara parsial. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pelatihan dalam menjelaskan variasi peningkatan kompetensi karyawan, digunakan koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), sehingga hasil pengujian statistik dapat disajikan secara akurat dan reliabel.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara pelatihan sebagai variabel independen dan peningkatan kompetensi karyawan sebagai variabel dependen, di mana pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kompetensi secara keseluruhan.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual  
*Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2025)*

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Adalah:

**H1:** Duduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan pada CU Sauan Sibarrung di Tana Toraja.

Hipotesis tersebut disusun berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia (Noe, 2021; Armstrong, 2020).

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 27 orang yang seluruhnya merupakan karyawan CU Sauan Sibarrung di Tana Toraja. Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian, karena karakteristik individu dapat memengaruhi persepsi terhadap pelatihan dan kompetensi kerja. Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	44,4
	Perempuan	15	55,6
Usia	≤ 30 tahun	9	33,3
	31–40 tahun	11	40,7
	> 40 tahun	7	25,9
Pendidikan	SMA/Sederajat	10	37,0
	Diploma/S1	17	63,0
Masa Kerja	≤ 5 tahun	8	29,6
	6–10 tahun	12	44,4
	> 10 tahun	7	25,9

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berada pada rentang usia produktif, serta memiliki tingkat pendidikan Diploma/Sarjana. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan CU Sauan Sibarrung memiliki potensi yang baik untuk dikembangkan melalui program pelatihan yang terstruktur guna meningkatkan kompetensi kerja.

#### 3.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel pelatihan dan kompetensi karyawan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan serta terhadap tingkat kompetensi karyawan.

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-rata	Keterangan
Pelatihan	3,20	4,60	4,05	Baik
Kompetensi Karyawan	3,10	4,70	4,12	Baik

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Nilai rata-rata kedua variabel berada pada kategori baik, yang mengindikasikan bahwa pelatihan telah dilaksanakan secara cukup efektif dan kompetensi karyawan berada pada tingkat yang memadai, meskipun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

### 3.3 Hasil Uji Korelasi Spearman

Untuk menguji hubungan antara pelatihan dan kompetensi karyawan digunakan uji korelasi Spearman, mengingat data berskala ordinal. Hasil uji korelasi disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi Spearman

Variabel	Koefisien Korelasi ( $r_s$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan – Kompetensi Karyawan	0,708	0,000	Hubungan kuat dan signifikan

*Sumber: Output SPSS (2025)*

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,708 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan kompetensi karyawan. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi kompetensi karyawan.

### 3.4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

**Tabel 5.** Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Pelatihan → Kompetensi Karyawan	signifikan	0,000	$H_1$ diterima

*Sumber: Output SPSS (2025)*

Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan CU Suan Sibarrung.

### 3.5 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pelatihan dalam menjelaskan variasi kompetensi karyawan.

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R <sup>2</sup>
Pelatihan → Kompetensi Karyawan	0,505

*Sumber: Output SPSS (2025)*

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,505 menunjukkan bahwa pelatihan mampu menjelaskan 50,5% variasi peningkatan kompetensi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

### 3.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan CU Sauan Sibarrung. Hubungan yang kuat antara kedua variabel mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan formal, tetapi berperan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan, sehingga kompetensi kerja dapat berkembang secara optimal. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan instrumen utama dalam peningkatan kompetensi individu dalam organisasi (Noe, 2021; Armstrong, 2020).

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung temuan Sunarsi et al. (2020) dan Sari dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Namun demikian, novelty penelitian ini terletak pada konteks organisasi koperasi Credit Union berbasis masyarakat lokal, yang masih relatif jarang diteliti dibandingkan perusahaan besar atau sektor industri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi karyawan pada lembaga keuangan koperasi, yang memiliki karakteristik pelayanan dan nilai sosial yang berbeda.

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 50,5% menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor dominan dalam peningkatan kompetensi karyawan CU Sauan Sibarrung, meskipun masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kompetensi, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan perlu diintegrasikan dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia lainnya agar hasil yang diperoleh lebih optimal.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Debiyanti dan Sambara (2024) pada PT. Win Wahana Cipta Marga, yang menemukan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta tingkat kebutuhan pelatihan pada masing-masing objek penelitian. Pada PT. Win Wahana Cipta Marga yang bergerak di bidang konstruksi, karyawan cenderung telah memiliki keterampilan teknis yang relatif stabil sehingga pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

Sebaliknya, pada lembaga keuangan koperasi seperti CU Sauan Sibarrung, pelatihan memiliki peran yang lebih strategis karena berkaitan dengan peningkatan kompetensi pelayanan, pemahaman prosedur kerja, serta akurasi pengelolaan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada konteks organisasi dan kebutuhan kompetensi karyawan.

Dari sisi implikasi praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen CU Sauan Sibarrung untuk terus mengembangkan program pelatihan yang terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Pelatihan sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills, pelayanan anggota, dan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan kepercayaan anggota.

Sementara itu, implikasi teoretis dari penelitian ini adalah penguatan konsep bahwa pelatihan merupakan variabel penting dalam model pengembangan kompetensi sumber daya manusia, khususnya pada konteks lembaga keuangan koperasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kompetensi karyawan.

### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan pada Credit Union (CU) Sauan Sibarrung di Tana Toraja. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan, sehingga tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan kompetensi karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan rutin organisasi, tetapi merupakan instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dinyatakan **diterima**. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa investasi organisasi dalam program pelatihan dapat memberikan dampak nyata terhadap kualitas kompetensi karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen CU Sauan Sibarrung untuk terus meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan yang dilaksanakan. Pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan kerja diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada anggota serta memperkuat daya saing organisasi. Sementara itu, secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai faktor kunci dalam pembentukan dan peningkatan kompetensi karyawan, khususnya pada konteks lembaga keuangan koperasi. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu pelatihan, sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kompetensi karyawan. Kedua, ruang lingkup penelitian terbatas pada satu lembaga, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi koperasi lainnya dengan karakteristik yang berbeda. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat dilakukan pada lebih dari satu Credit Union atau menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan.

## Referensi

1. Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
2. Atmaja, N. A. (2024). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TEKNO GROUP SIDOARJO Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 11–13.
3. Darwis, Arsyad, M., & Asriyanto. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Pt . World Innovative Telecommunication. *Journal of Management*, 6(3), 104–110. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6084%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6084/4060>
4. Debiyanti, P., & Sambara, K. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Wahana Cipta Marga. *Journal J-MPI: Jurnal Manajemen Pendidikan, Penelitian dan Kajian Keislaman*, 3(2), 19–26.
5. Kannapadang. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Upt Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333.
6. Kannapadang, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Terapan (JESIT)*, 2(1), 57–70. <https://doi.org/10.47178/jesit.v2i1.1236>
7. Ludi Priyatmo, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ekonomi*, 9.
8. Masyruroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., Ricki, T. S., & Romadhon, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(4), 181–189. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i4.102>
9. Pamungkasih, P. (n.d.). *Artikel : Akses terbuka / Open Access PENERAPAN UJI KORELASI RANK SPEARMAN UNTUK MAKANAN DAN TINGKAT KEMISKINAN DI NUSA TENGGARA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19 Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju*.
10. Sari, H. I. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 29(1), 15–22. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.20>
11. 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>
12. Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
13. Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
14. Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
15. Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
16. Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018). Effect of Training, Career Development, and Competence on Employee Performance At the Central Bank Sulutgo in Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2308–2317.