

**PENGARUH EMPLOYEE TRAINING, COUNSELING SKILLS DAN  
CAREER DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE WORK  
EFFICIENCY KSPPS BMT BINA IHSANUL FIKRI KOTA  
YOGYAKARTA**

**Ahmat Nazom Romli<sup>1</sup>, Bagus Gumelar<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta,  
Indonesia

Email: Ahmatnazom5@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of Employee Training, Counseling Skills, and Career Development on Employee Work Efficiency KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. The population in this study were employees of BMT BIF Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, totaling 90 employees and the sample used was 90 employees with a = 5% and used the full sample method. The data used is a questionnaire. The data analysis tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that Employee Training, Counseling Skills and Career Development have a significant effect on Employee Work Efficiency KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. With a B value (positive value) of 3.160 and a significant value of 0.046. Employee Training has a B value (positive value) of 0.115 and a significant value of 0.035. Counseling Skills has a B value (positive value) of 0.180 and a significant value of 0.011. Career Development has a B value (positive value) of 0.204 and a significant value of 0.000.

**Keywords: Employee Training, Counseling Skills, Career Development, Employee Work Efficiency**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Employee Training, Counseling Skills, dan Career Development Terhadap Employee Work Efficiency KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT BIF Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang berjumlah 90 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 90 karyawan dengan a=5% dan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Training, Counseling Skills dan Career Development berpengaruh signifikan Terhadap Employee Work Efficiency KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Dengan nilai B (bernilai positif) sebesar 3,160 dan signifikan sebesar 0,046. Employee Training memiliki nilai B (bernilai positif) sebesar 0,115 dan nilai signifikan sebesar 0,035. Counseling Skills memiliki nilai B (bernilai positif) sebesar 0,180 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Career Development memiliki nilai B (bernilai positif) sebesar 0,204 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

**Kata Kunci: Employee Training, Counseling Skills, Career Development, Employee Work Efficiency**

**PENDAHULUAN**

Dalam era sekarang ini setiap perusahaan untuk meningkatkan | 284  
Kerja karyawan perlu adanya pelatihan karyawan sehingga dapat membu  
dari perusahaan tersebut lebih baik. Ada beberapa faktor lain yang membu  
karyawan lebih baik, diantaranya keterampilan konseling, dan pengembangan  
karir yang mana dapat membuat karyawan lebih kompeten dalam bekerja di  
perusahaan tersebut. Dalam untuk memenuhi sumber daya manusia, maka dari itu  
harus bekerja keras sesuai dengan dengan kemampuan dan pendidikan yang telah  
di lalui atau pengalaman yang sudah kita dapat untuk bisa menjalankan pekerjaan  
yang telah lakukan saat ini atau masa yang akan datang. Ada beberapa aspek yang  
seseorang bisa bekerja dengan apa yang diinginkan, dengan melaksanakan  
memiliki keterampilan juga kemampuan yang sangat efektif dapat  
mengembangkan karir yang baik untuk tempat pekerjaan yang dilakukan. Banyak  
faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan (Employee Work  
Efficiency) pada karyawan, diantaranya

pelatihan dan pengembangan (Employee Training), keterampilan konseling  
(Counseling Skills), pengembangan karir (career development). Variabel  
independen adalah variabel pelatihan dan pengembangan (Employee Training),  
keterampilan konseling (Counseling Skills), pengembangan karir (Career  
Development) atau variabel-variabel yang mempengaruhi variabel dependen yaitu  
efisiensi kerja karyawan (Employee Work Efficiency). Pelatihan merupakan salah  
proses dalam pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan  
kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan agar berhasil dalam  
menjalani tugasnya di tempat pekerjaan.

Menurut Handoko (2012), pelatihan adalah merupakan sebuah latihan  
(Training) yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai  
keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dalam hal ini,  
perusahaan menyiapkan pelatihan bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaan-  
pekerjaan sekarang.

Menurut Nathan dan Hill (2012), karir merupakan proses yang berlangsung  
seumur hidup, dipilih dan ditentukan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan  
personal individu, namun memfokuskan pada aspek-aspek ekstrinsik dari kepuasan  
dalam memilih pekerjaan seperti uang, status dan kondisi kerja. Fenomena tersebut  
mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia  
dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong menanggapi perubahan  
-perubahan secara lebih baik. Pengembangan karir ditujukan setiap perusahaan pada  
karyawan. Upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.  
Dimana peran pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan yaitu untuk  
meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan  
kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Kaseger (2013), pengembangan karir adalah salah satu pendekatan  
resmi yang dapat digunakan perusahaan dengan menjaga sumber daya manusia

unggul yang terdapat di perusahaan. Karyawan yang ingin melakukan pengembangan karir perlu memperhatikan penilaian efektivitas kerja dan melihat apa yang unggul dalam dirinya, sehingga perencanaan karir dari tiap-tiap karyawan bisa berbeda-beda.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peran karyawan karena pegawai berperan aktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan adalah untuk menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai segala output kegiatan dari sesuatu perusahaan atau instansi sangat tergantung pada segi pelaksanaan yaitu karyawan. Bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi atau perusahaan sangat mustahil dicapai oleh seorang individu tanpa kerja sama.

Efektivitas kerja adalah suatu tingkat organisasi dalam mencapai tujuan yang berarti bahwa kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tercapainya efektivitas kerja setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dengan tercapainya efektivitas kerja para karyawan akan mudah untuk mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan efisien kerja adalah cara untuk mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun hasil yang maksimal. Salah satu usaha agar tercapainya efisiensi kerja karyawan adalah dengan pelatihan dan pengembangan adalah tidak ada upaya manusia dapat berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan berpengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu, pelatihan dan pengembangan pekerja memerlukan sesuatu yang kritis bagi keberhasilan yang berorientasi pada laba maupun bukan laba.

Seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah dimiliki ingin meningkat statusnya untuk lebih baik kedepannya. Menurut Sudiro (2011:91), pengembangan karir merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan atau keahlian kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diharapkan untuk perusahaan atau organisasi

Selain dipengaruhi oleh pelatihan karyawan ( Employee Training) , efisiensi kerja juga tidak terlepas dari pengembangan karir (career development) dan keterampilan konseling ( Counseling skills).

Menurut Dewi (2017), BMT adalah Lembaga keuangan dengan konsep syari'ah yang lahir sebagai pilihan yang menggabungkan konsep maal dan tamwil dalam kegiatan lembaga. Konsep maal lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan shadaqah secara produktif.

Penulis menjadikan KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri sebagai objek penelitian dalam penulisan ini dikarenakan dengan adanya pelatihan, keterampilan konseling dan pengembangan karir dapat memberikan dampak yang baik dalam kinerja karyawan untuk masa yang akan datang, maka karyawan bisa mengembangkan kemampuan yang di miliki kepada KSPPS BMT BIF lebih maju dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk tepat waktu dan sangat teliti, agar tidak terjadi kesalahan yang membuat KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri. Berdasarkan dari uraian

diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BMT BIF Yogyakarta dan menulis skripsi dengan judul : pengaruh Employee Training, Counseling skills dan Career development terhadap Employee efficiency KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Kota Yogyakarta. Untuk mengetahui Employee Training, Counseling skills dan Career development secara simultan berpengaruh signifikan terhadap employee work efficiency.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sukmadinata (2011:251). Populasi adalah kegiatan yang selalu ada pada pada penelitian yang dilakukan dengan penarikan sampel, sebab metode penarikan sampel lebih praktis ,mengurangi biaya dan memerlukan waktu dan tenaga yang lebih efektif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. dalam hal ini yang sangat terkait karyawan yang dijadikan objek dalam penelitian. Menurut Mulyatiningsih (2011:19), populasi adalah sekumpulan orang hewan, tumbuhan atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Sedangkan menurut Howel (2011:7), populasi adalah sebagai kumpulan dan peristiwa dimana anda tertarik dengan peristiwa tersebut dalam penelitian seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta. Populasi pada karyawan KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki 90 karyawan secara keseluruhan dari 11 cabang yang tersebar di Kota Yogyakarta. Untuk dapat mengetahui jumlah karyawan pada tempat penelitian tersebut dengan cara sampling sesuai dengan jumlah karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Dalam penelitian ini jumlah populasi tidak lebih dari besar dari 100 orang responden, dari populasi mengambil 100% semua karyawan KSPPS BMT BIF Yogyakarta sebanyak 90 orang responden. Maka dengan jumlah semua responden ini tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sensus. Untuk dapat semua responden karyawan BMT BIF Yogyakarta melakukan menyebar semua cabang BMT BIF Yogyakarta yang ada 11 cabang di Yogyakarta.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### *1. Employee Training*

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan SPSS 22 pada item pertanyaan diketahui bahwa 15 item pertanyaan diketahui 9 item pertanyaan dinyatakan valid yaitu, ET\_3, ET\_4, ET\_5, ET\_6, ET\_7, ET\_8, ET\_11, ET\_13 dan ET\_15. Selain item yang valid tersebut, terdapat 6 item yang tidak valid yaitu ET\_1, ET\_2, ET\_9, ET\_10, ET\_12 dan ET\_14 yang harus digabung karena memiliki nilai factor loading lebih besar dari 0,50

### *2. Counselling skills*

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS 22 pada item pertanyaan diketahui bahwa 12 item pertanyaan diketahui 7 item pertanyaan dinyatakan valid yaitu: CS\_1, CS\_3, CS\_4, CS\_6, CS\_7, CS\_8, CS\_10

### *3. Career Deveelopment*

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS 22 pada item pertanyaan diketahui bahwa 15 item pertanyaan diketahui 7 item pertanyaan dinyatakan valid

yaitu: CD\_1, CD\_2, CD\_6, CD\_7, CD\_9, CD\_12, CD\_14.

4. *Employee Work Efficiency*

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan SPSS 22 pada item pertanyaan diketahui bahwa 10 item pertanyaan diketahui 5 item pertanyaan dinyatakan valid yaitu, EWE\_2, EWE\_3, EWE\_5, EWE\_9, EWE\_10. Sedangkan yang valid tersebut, terdapat 5 item yang tidak valid yaitu EWE\_1, EWE\_4, EWE\_6, EWE\_7, EWE\_8

**Hasil Uji Realibilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Training (X<sub>1</sub>)</i>	0,943	Reliabel
<i>Counseling Skills (X<sub>2</sub>)</i>	0,816	Reliabel
<i>Career Development (X<sub>3</sub>)</i>	0,884	Reliabel
<i>Employee Work Efficiency (Y)</i>	0,743	Reliabel

- a. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk menganalisis *employee work efficiency* yang dipengaruhi oleh *employee training, counselling skills* dan *career development*. Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	sig
(constant)	3,160	0,046
Employee Training (X <sub>1</sub> )	0,115	0,035
Counselling Skills (X <sub>2</sub> )	0,180	0,011

Career Development (X <sub>3</sub> )	0,204	0,000
--------------------------------------	-------	-------

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22 maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,160 + 0,115X_1 + 0,180X_2 + 0,204X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi *Employee Work Efficiency* (Y) adalah 3,160 merupakan nilai konstanta, jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> dianggap 0, maka nilai dari *Employee Work Efficiency* nilainya sebesar 3,160.
- 2) Koefisien *Employee Training* (X<sub>1</sub>) adalah 0,115 bertanda positif artinya semakin tinggi *Employee Training*. Maka semakin meningkat juga *Employee Work Efficiency*. koefisien variabel *Employee Training* sebesar 0,115 yang artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel *Employee Training* mengalami kenaikan 1 satuan maka *Employee Work Efficiency* meningkat 0,115.
- 3) Koefisien *Counseling Skills* (X<sub>2</sub>) adalah 0,180 bertanda positif artinya semakin tinggi *Counseling skills*. Maka semakin meningkat juga *Employee Work Efficiency*. koefisien variabel *Counseling Skills* sebesar 0,180 yang artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel *Counseling skills* mengalami kenaikan 1 satuan maka *Employee Work Efficiency* meningkat 0,180.
- 4) Koefisien *Career Development* (X<sub>3</sub>) adalah 0,204 bertanda positif artinya semakin tinggi *Counseling skills*. Maka semakin meningkat juga *Employee Work Efficiency*. koefisien variabel *Career Development* sebesar 0,204 yang artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel *Career Development* mengalami kenaikan 1 satuan maka *Employee Work Efficiency* meningkat 0,204.

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atas individual variabel *Employee Training*(X<sub>1</sub>), *Counseling Skills*(X<sub>2</sub>) dan *Career Development* (X<sub>3</sub>) TERHADAP *Employee Work Efficiency* (y)

**Hasil Uji t (Uji parsial)**

Variabel	Hasil Uji
	Signifikansi
Constant	0,046
<i>Employee Training</i> ( $X_1$ )	0,035
<i>Counseling Skills</i> ( $X_2$ )	0,011
<i>Career Development</i> ( $X_3$ )	0,000

Sumber : data primer 2020

Berdasarkan tabel 5.17 hasil perolehan signifikansi, Maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Variabel *Employee Training*

Dilihat dari signifikan pada tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *Employee Training* yang diperoleh sebesar 0,035 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan *Employee Training*  $0,035 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yaitu variabel *Employee Training* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Employee Work Efficiency* pada karyawan BMT BIF Yogyakarta.

b) Variabel *Counseling Skills*

Dilihat dari nilai pada signifikan tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *Counseling Skills* yang diperoleh sebesar 0,011 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan *Counseling Skills* yang diperoleh sebesar 0,011 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan *Counseling Skills*  $0,011 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yaitu variabel *Counseling Skills* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Employee Work Efficiency* pada karyawan BMT Baitulmall Ihsanul Fikri.

c) Variabel *Career Development*

Dilihat dari nilai pada signifikan tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *Career Development* yang diperoleh sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan *Counseling Skills* yang diperoleh sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan *Career Development*  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yaitu variabel *Career Development* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Employee Work Efficiency* pada karyawan BMT BIF Yogyakarta.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan pengaruh secara Bersama-sama variabel *Employee Training*, ( $X_1$ ), *Counseling Skills* ( $X_2$ ), dan *Career Development* ( $X_3$ ) terhadap *Employee Work Efficiency* ( $y$ ) **Tabel 5.18**

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

F	Signifikan
13.454	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : data primer 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 5.16 di atas diketahui bahwa F hitung sebesar 13.454 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yaitu variabel *Employee Training*, *Counseling Skills* dan *Career Development* secara simultan berpengaruh signifikan *Employee Work Efficiency* pada BMT BIF Yogyakarta.

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

Model	R. Square
1	0.319

Sumber : data primer 2020

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,319. Hal ini dapat diartikan bahwa *Employee Training* ( $X_1$ ), *Counseling Skills* ( $x_2$ ), *Career Development* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Work Efficiency* ( $y$ ). pada karyawan BMT Bina IHSANUL FIKRI Yogyakarta yaitu sebesar 31,9% dan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Hipotesis 1 (*Employee Training, Counseling Skills, dan Career Development terhadap Employee Work Efficiency*).**

Pertanyaan hipotesis pertama bahwa variabel independent *Employee Training* ( $X_1$ ), *Counseling Skills* ( $X_2$ ), dan *Career Development* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap *employee Work Efficiency* ( $y$ ) padaa karyawan BMT BIF Yogyakarta terbukti dalam penelitian ini.

Hal ini ditunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Employee Training* ,*Counseling Skllls*, dan *Career Development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Work Efficiency* ( $y$ ) pada KSPPS BMT BINA IHSANUL FIKRI Yogyakarta.

### **2. Hipotesis 2 (*Employee Training secara parsial berpengaruh signifikan Employee Work Efficiency*).**

Pertanyaan hipotesis pertama bahwa variabel independent Employee Training (X1), secara simultan berpengaruh terhadap employee Work Efficiency (y) pada karyawan BMT BIF Yogyakarta terbukti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis ini diperoleh hasil bahwa Employee Training (X1) berpengaruh signifikan secara parsial (bernilai positif) terhadap Employee Work Efficiency (y). Hal ini ditunjukkan dari hasil dari signifikan sebesar 0,035 yang jauh lebih kecil dari 0,05 dan bernilai B sebesar 0,115. Sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel Employee Training(X1) berpengaruh signifikan Employee Work Efficiency

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) yang menunjukkan bahwa variabel Employee Training(X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Work Efficiency.

### **3. Hipotesis 3 (*Counseling Skills* secara parsial berpengaruh signifikan *Employee Work Efficiency*).**

Pertanyaan hipotesis pertama bahwa variabel independent Counseling Skills (X2), secara simultan berpengaruh terhadap employee Work Efficiency (y) pada karyawan BMT BIF Yogyakarta terbukti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis ini diperoleh hasil bahwa Counseling Skills(X2) berpengaruh signifikan secara parsial (bernilai positif) terhadap Employee Work Efficiency (y). Hal ini ditunjukkan dari hasil dari signifikan sebesar 0,011 yang jauh lebih kecil dari 0,05 dan bernilai B sebesar 0,180. Sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel Counseling Skills(X2) berpengaruh signifikan Employee Work Efficiency (Y)

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Djunaedi (2019) variabel Counseling Skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Work Efficiency.

### **4. Hipotesis 4 (*Career Development* secara parsial berpengaruh signifikan *Employee Work Efficiency*).**

Pertanyaan hipotesis pertama bahwa variabel independent Career Development (X3), secara simultan berpengaruh terhadap employee Work Efficiency (y) pada karyawan BMT BIF Yogyakarta terbukti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis ini diperoleh hasil bahwa Career Development(X3) berpengaruh signifikan secara parsial (bernilai positif) terhadap Employee Work Efficiency (y). Hal ini ditunjukkan dari hasil dari signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 dan bernilai B sebesar 0,204. Sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel Career Development(X1) berpengaruh signifikan Employee Work Efficiency

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Irwan, dkk (2017) Career Development berpengaruh positif terhadap Employee Work Efficiency.

## **KESIMPULAN**

Employee Training berpengaruh positif terhadap Employee Work Efficiency pada karyawan KSPPS BMT BINA IHSANUL FIKRI Yogyakarta. Counseling Skills berpengaruh positif terhadap Employee Work Efficiency pada karyawan KSPPS BMT BINA IHSANUL FIKRI Yogyakarta. Career Development berpengaruh positif terhadap Employee Work Efficiency pada karyawan KSPPS BMT BINA IHSANUL FIKRI Yogyakarta. Employee Training, Counseling Skills, dan Career Development secara simultan berpengaruh terhadap Employee Work Efficiency pada KSPPS BMT BIF BINA IHSANUL FIKRI Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani. 2012. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Kaseger, R.G. 2013. "Pengembangan karir dan Self-Efficacy Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store manado Town Square". Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Dessler, Gary, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT . Indeks
- Adman, Fuad. (2009). "Konsep Pelatihan. [online] tersedia <http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/Konsep-pelatihan.doc> [14 September 2020
- Achmad, Sudiro. 2011. "Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta. 2011. BMT Bina Ihsanul Fikri. [online]. Tersedia: [www.bmt-bif.co.id](http://www.bmt-bif.co.id) . [01 september 2020]
- Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi. 2016. "Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend, 2015, "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)", Universal Journal of Management 3(8): 318-328.
- Ayon, Triyono, 2012. "Manajemen SDM, Oryza, Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Geldard, Kathryn. dan David Geldard. (2011). "Konseling Remaja, Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Gaouzali, saydam. 2000. "manajemen sumber daya manusia (suatu pendekatan mikro). Jakarta: djambatan.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. Jurnal EMBA. Volume 1 No. 4 Hal : 906-916.
- Fandy, Tjiptono dan Greforius, Chandra. (2016). "Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, dan Penelitian), Yogyakarta: Andi
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Mulyadi. 2007. “ Akuntansi Biaya. Edisi Ke-5. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka
- ahmad Yani, 2009”Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di Indonesia, Jakarta, Rajawali Pers
- Ayon, Triyono, 2012, Manajemen SDM, Oryza, Jakarta.
- Fathurrohman, Muhammad. (2017). “Belajar & Pembelajaran Modern Konsep Dasar, Inovasi dan Teori Pembelajaran. Yogyakarta: Garudhawaca
- Ehsani,, Zahra dan Mohamad Hossein. 2015. Effect of quality and price on customer satisfaction and commitment in Iran auto industry. International Journal of Service Science, Management and Engineering, Vol. 1, No. 5.
- Landa, E. (2018). Influence of Training on Employees Performance in Public Institution in Tanzania. International Journal of Human Resource Studies. 8(2), 324-336
- kmadinata . Nana Syaodih, 2011, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyatiningsih, E. 2011. Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- rikunto, Suharsimi. 2010. “ Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta