

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI BENGKULU

Onsardi ⁽¹⁾ Umu Kulsum⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
umukulsumm13@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the manifestation of work carried out by employees and is generally used as a basis or reference for employee evaluation within an organization. An appropriate job training program is expected to enhance performance by improving employees' technical and professional capabilities. Furthermore, a structured career development program is anticipated to motivate and support employees in reaching their optimal potential at work. This study aims to determine the influence of job training and career development on employee performance at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province, both partially and simultaneously. The subjects of this study were 42 organic employees of the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province. The research employed a quantitative method with multiple linear regression analysis. Based on the data processing results, the following regression equation was obtained: $Y = 7.337 + 0.337 (X1) + 0.530 (X2)$. The partial hypothesis testing results indicate that the job training variable significantly influences employee performance at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province, and the career development variable also has a significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneous hypothesis testing results show that job training and career development variables significantly influence employee performance at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province. Based on the conducted tests, it can be concluded that job training and career development variables have a significant partial and simultaneous influence on employees at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province.

Keywords: job training, career development and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM), mencakup potensi yang melekat pada diri manusia untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, mampu mengelola diri sendiri dan memanfaatkan potensi alam untuk mencapai tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Budiono, 2015). Strategi sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menyelaraskan dan mendukung implementasi strategi perusahaan. Strategi SDM harus diterjemahkan ke dalam aktivitas, kebijakan, dan program yang selaras dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Ketidakselarasan antara strategi SDM dan strategi Perusahaan dapat berdampak buruk pada tujuan perusahaan. Sebaliknya, hubungan yang kohesif antara keduanya dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan sehingga berkontribusi terhadap pencapaian target Perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan domain fundamental dalam manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terletak pada kesadaran bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya terbatas pada masalah bahan baku, alat produksi, atau modal kerja. Perusahaan juga menghadapi tantangan yang berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia, yang tidak hanya melaksanakan tetapi juga mengelola faktor-faktor produksi, selaras dengan tujuan akhir dari kegiatan produksi itu sendiri.

Kinerja berasal dari kata “performance”, sementara ada pula yang mengartikan “kinerja” sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (Fizia & Muttaqijn, 2018). Kinerja secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan, menurut (Wahyuni et al., 2023).

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Agrasadya et al., 2023)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan atau memperluas kemampuan seseorang agar karyawan memiliki kemampuan, cara berpikir, dan sikap yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga. Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan, menurut (Umra Syitah & Nasir, 2019). Perusahaan melakukan pelatihan untuk memberikan pengetahuan (knowledge) dan kemampuan (skill) untuk bekerja dengan lebih baik sehingga memahami kebutuhan perusahaan dan dapat beradaptasi dengan perubahan dimasa depan, menurut (Riyanto et al., 2023).

Pelatihan Kerja merupakan suatu program yang diterapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja. Dengan pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi (Barus & Siregar, 2023) .

Selain itu, kinerja karyawan akan ditingkatkan melalui program pengembangan karier, yang akan memungkinkan karyawan untuk promosi dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Pengembangan karier adalah rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati. Karyawan yang bekerja dengan baik ditempat kerja, salah satu kegiatan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karier, yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas karyawan sehingga karyawan semakin mampu memberikan kontribusi terbaik karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut (Jumawan & Mora, 2018). Meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengembangan karier mencapai tujuan tertentu. Sejauh mana seorang karyawan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya dan seberapa komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan karyawan disebut keterlibatan karyawan (Humaira et al., 2019).

Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran

dan pengalaman baru dalam upaya ini untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karir mereka (Kasman & Ali, 2022).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu, dimana Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu ini dipimpin oleh bapak kepala perwakilan yang bernama bapak Wahyu Yuwana Hidayat. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, peneliti memilih Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu sebagai objek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu merupakan lembaga negara yang memiliki peran utama dalam menjaga stabilitas moneter, sistem keuangan, dan sistem pembayaran. Bank Indonesia bertanggung jawab mengendalikan inflasi, menjaga stabilitas nilai rupiah, serta melaksanakan kebijakan moneter untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selain itu, Bank Indonesia juga berperan dalam menjaga stabilitas sistem keuangan dengan mengatur dan mengawasi perbankan serta lembaga keuangan lainnya untuk mencegah risiko yang dapat mengganggu stabilitas keuangan nasional. Di bidang sistem pembayaran, Bank Indonesia mengatur dan mengawasi sistem pembayaran tunai dan non-tunai agar berjalan dengan aman, efisien, dan andal, sehingga mendukung kelancaran aktivitas ekonomi di Indonesia.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu berinisial VR pada hari rabu tepatnya tanggal 15 desember 2024. Wawancara ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karir yang sudah ada berkontribusi positif terhadap peningkatan pegawai. Namun, terdapat masukan mengenai perlunya penyesuaian program pelatihan kerja dan pengembangan karir agar lebih relevan dan spesifik dengan kebutuhan para pegawai di masing-masing bidang pekerjaan. Program pelatihan kerja yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kemampuan teknis dan profesional pegawai, serta program pengembangan karir yang terstruktur dengan baik diharapkan dapat memotivasi dan mendukung pegawai dalam mencapai potensi optimal dalam bekerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan uji regresi linier berganda dan dilanjutkan dengan uji hipotesis untuk menguji variable pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Bengkulu baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi manajemen Bank Indonesia dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif, relevan, dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu hingga organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik ke simpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu yang berjumlah 42 orang pegawai tetap.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria (pegawai tetap) diikutsertakan sebagai responden. Sampel jenuh dipilih karena jumlah populasi pegawai tetap relatif kecil,

yaitu sebanyak 42 orang, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan semua pegawai tetap guna mendapatkan data yang representatif dan komprehensif. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara menyeluruh pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap tingkat Kinerja Pegawai pada pegawai tetap di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam suatu penelitian diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat juga. Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti: kuisisioner, wawancara, kuisisioner dan observasi

Observasi

Melibatkan kegiatan melihat, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan perilaku, Tindakan atau peristiwa secara terencana. (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap perilaku, aktivitas atau kondisi pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Wawancara

Terdapat jenis wawancara terstruktur dan tidak terstruktur serta dilakukan secara tatap muka, melalui telepon atau secara online. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa metodologi penelitian kuantitatif yang diperlukan. Sedangkan tidak terstruktur karena pewawancara tidak memasuki situasi wawancara dengan rangkaian pertanyaan yang direncanakan yang akan diberikan kepada responden (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara yang dilakukan peneliti yaitu wawancara terstruktur karena penelitian ini bersifat kuantitatif, yang membutuhkan data terstandarisasi, objektif, dan dapat dianalisis secara statistik. Dengan pertanyaan yang sama untuk semua responden, wawancara terstruktur memastikan konsistensi, reliabilitas, dan efisiensi dalam pengumpulan data, sehingga lebih mudah mengukur pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara kuantitatif.

Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2018). Peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang terkait dengan indikator masing-masing variabel penelitian kepada pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah serangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data-data yang berbentuk angka-angka. Tujuan utamanya adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan, mengidentifikasi pola atau tren, serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diwakili oleh data tersebut.

Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala likert mulai dari 'sangat tidak setuju' dengan skor 1 sampai dengan 'sangat setuju' dengan skor 5.

Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kategori penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kategori penilaian responden pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Kategori Penilaian Responden

| No | Interval | Kriteria Penelitian |
|----|------------|---------------------|
| 1 | 1.00 -1.79 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1.80-2.59 | Tidak Baik |
| 3 | 2.60-3.39 | Cukup Baik |
| 4 | 3.40-4.19 | Baik |
| 5 | 4.20-5.00 | Sangat Baik |

Sugiyono,2014

Analisis statistik inferensial

Statistik inferensial merupakan suatu teknik menganalisis data pada sebuah populasi atas bukti data sampel yang telah didapatkan. Proses analisis data dilakukan dengan cermat hingga diperoleh suatu perilaku sampel yang bisa ikut menentukan keseluruhan jumlah populasi.

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen atau alat yang digunakan berupa kuesioner. Kuesioner digunakan untuk menyelidiki pendapat subjek mengenai suatu hal atau untuk mengungkapkan informasi kepada responden. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data diolah dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), dimana hasil pengujian digunakan untuk menarik kesimpulan apakah item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian valid dan reliabel. Tempat peneliti melakukan uji instrument di Kantor Bank BRI UNIT Padang Jaya Kabupaten Bengkulu Utara dengan jumlah sampel 22.

Menurut Sugiyono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dengan opsi jawaban yang disediakan seperti tabel berikut:

Tabel 2
Instrumen Skala Likert

| No | Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2014)

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono:2014). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation pearson. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

(Correlated Item Total Correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel k adalah jumlah variabel independen. Hasil hitung > r tabel = valid, Hasil r hitung < r tabel = tidak valid.

Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel. Nilai r hitung dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengujian data menggunakan aplikasi SPSS, sedangkan nilai r tabel didapatkan dari distribusi Tabel

R Pearson. Dengan jumlah sampel pengujian sebanyak 22 orang, nilai probabilitas sebesar 0,05 dan DF = N - 2 (22 - 2 = 20), maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,444.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pernyataan | Person correlation | R tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|--------------------|---------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 0,718 | 0,444 | Valid |
| | 2 | 0,539 | 0,444 | Valid |
| | 3 | 0,539 | 0,444 | Valid |
| | 4 | 0,503 | 0,444 | Valid |
| | 5 | 0,666 | 0,444 | Valid |
| | 6 | 0,744 | 0,444 | Valid |
| | 7 | 0,674 | 0,444 | Valid |
| | 8 | 0,512 | 0,444 | Valid |
| Pelatihan Kerja (X1) | 1 | 0,649 | 0,444 | Valid |
| | 2 | 0,507 | 0,444 | Valid |
| | 3 | 0,625 | 0,444 | Valid |
| | 4 | 0,606 | 0,444 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------|---|-------|-------|-------|
| | 5 | 0,669 | 0,444 | Valid |
| | 6 | 0,566 | 0,444 | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | 1 | 0,485 | 0,444 | Valid |
| | 2 | 0,472 | 0,444 | Valid |
| | 3 | 0,608 | 0,444 | Valid |
| | 4 | 0,862 | 0,444 | Valid |
| | 5 | 0,537 | 0,444 | Valid |
| | 6 | 0,699 | 0,444 | Valid |
| | 7 | 0,454 | 0,444 | Valid |
| | 8 | 0,509 | 0,444 | Valid |

Sumber : Output: SPSS 25

Dari tabel dapat dilihat Corrected Item Total Correlation atau nilai untuk masing-masing variable $> r$ tabel (0.444). ini menunjukkan bahwa item dari setiap pertanyaan kuesioner masing-masing variable tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. artinya item dari setiap pernyataan tersebut mampu mengukur dan menjelaskan variabelnya secara tepat.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2014). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan Koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha $> 0,60$.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | R tabel | Keterangan |
|----|--------------------|------------------|---------|------------|
| 1 | Kinerja Pegawai | 0,764 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Pelatihan Kerja | 0,641 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Pengembangan Karir | 0,704 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Output: SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih $> 0,6$. Maka hasil setiap pengujian variabel dapat diandalkan (Konstan), sehingga layak dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014)

Secara umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Pengembangan Karir

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien arah regresi e =

Variabel pengganggu

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai lebih lanjut signifikansi pengaruh antara variabel independen (Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (*Kinerja Pegawai*).

Koefisien Determinasi R²

Untuk mengetahui alat analisis statistik data yang digunakan peneliti dengan koefisien determinasi R². Menurut (Ghozali, 2018). koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besar nya nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

2

R = Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan oleh peneliti sebelumnya. Dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian terdapat dua pendekatan yaitu pengujian hipotesis secara parsial dan pengujian hipotesis secara simultan.

1. Uji Parsial (t - Statistik)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Uji parsial juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi t pada *out put* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0.05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi $t \geq$ nilai alpha ($\alpha = 0.05$) maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t <$ nilai alpha ($\alpha = 0.05$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

2. Uji Simultan (F - Statistik)

Pengujian secara umum simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Dengan rumus menurut (Sugiyono, 2014) sebagai berikut.

$$f = \frac{R^2 / K}{(1-R) (n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel yang digunakan

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Uji simultan juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi F pada *out put* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0.05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi $F \geq \text{nilai } \alpha$ ($\alpha = 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (pelatihan kerja dan pengembangan karir). Sebaliknya, jika nilai signifikansi $F < \text{nilai } \alpha$ ($\alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel pelatihan kerja sebesar 4,26, yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai memiliki tingkat pelatihan kerja yang sangat baik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Pelatihan kerja yang sangat baik ini ditunjukkan melalui berbagai aspek, seperti materi pelatihan yang relevan, metode penyampaian yang efektif, serta dukungan fasilitas yang memadai. Selain itu, keterlibatan instruktur yang berkompeten serta kesempatan untuk mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari juga menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan pelatihan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu memiliki tingkat kepuasan yang sangat baik terhadap pelatihan yang mereka terima, yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Tetapi tingkat penilaian masing masing pernyataan dalam variabel ini berbeda. Pernyataan ke-1, "Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan." dengan nilai rata-rata 4,35. Hal ini menandakan bahwa pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu sangat antusias dengan materi pelatihan yang diberikan. Sedangkan pernyataan terendah yaitu pada pernyataan ke-6 dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 dalam kategori Baik meliputi "Saya mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya", pernyataan ini menandakan pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu belum cukup puas dengan pelatihan yang diberikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai masing-masing.

Secara keseluruhan, hasil analisis terhadap variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu menilai pelatihan yang diterima

dengan sangat baik. Hal ini mencerminkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Namun, terdapat perbedaan persepsi dalam beberapa aspek pelatihan. Pegawai merasa bahwa materi yang diberikan sudah relevan dan bermanfaat dalam mendukung tugas mereka. Namun, masih ada sebagian pegawai yang merasa bahwa pelatihan yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, meskipun secara umum pelatihan kerja dinilai sangat baik, hasil ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan penyesuaian program pelatihan agar lebih relevan dengan bidang kerja masing-masing pegawai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan secara umum, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap efektivitas dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Tanggapan Responden Terhadap pengembangan karir

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel pengembangan karir (X2) dengan total rata-rata sebesar 4,25, yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai memiliki tingkat pengembangan karir yang sangat baik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Pengembangan karir yang sangat baik ini ditunjukkan melalui berbagai aspek, seperti kesadaran pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, adanya peluang untuk berkembang dalam organisasi, serta dukungan dari lingkungan kerja dalam mendorong pertumbuhan karir.

Selain itu, program pelatihan yang mendukung pengembangan individu serta kebijakan organisasi dalam memberikan kesempatan promosi juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap persepsi positif pegawai terhadap pengembangan karir mereka. Meskipun demikian, tingkat penilaian pada setiap pernyataan dalam variabel ini menunjukkan perbedaan persepsi. Pernyataan ke-3, "Saya selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya", dengan nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,40 menunjukkan bahwa pegawai sangat antusias dalam mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kompetensi mereka. Pernyataan ke-2, "Saya memiliki tujuan karir yang spesifik dan realistis" dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,11, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih belum memiliki perencanaan karir yang jelas dan realistis sesuai dengan jalur pengembangan yang tersedia di organisasi.

Dengan demikian, meskipun secara umum pengembangan karir di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dinilai sangat baik, hasil ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan *upaya lebih lanjut dalam membantu pegawai menetapkan tujuan karir yang lebih spesifik dan realistis. Hal ini dapat dilakukan melalui program pembinaan karir, bimbingan profesional, serta peningkatan transparansi dalam jenjang karir agar pegawai memiliki arah yang lebih jelas dalam mengembangkan karir mereka. Dengan pendekatan yang lebih terarah, pengembangan karir diharapkan dapat lebih optimal dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai.

Tanggapan Responden Terhadap variabel *kinerja pegawai*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *kinerja pegawai* (Y) sebesar 4,25, yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai memiliki tingkat kinerja yang sangat baik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Kinerja pegawai yang sangat baik ini ditunjukkan melalui berbagai aspek, seperti pemahaman yang baik terhadap tugas-tugas yang dikerjakan, sikap kerja sama yang tinggi, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas serta kemauan untuk membantu rekan kerja dalam menghadapi kesulitan juga menjadi faktor yang mendukung tingginya tingkat

kinerja di lingkungan kerja. Meskipun demikian, terdapat perbedaan persepsi dalam beberapa aspek kinerja pegawai. Persepsi tertinggi diperoleh dari dua pernyataan dengan hasil yang sama, yaitu pada pernyataan ke-6 “Saya memahami tugas-tugas yang saya kerjakan” dengan nilai rata-rata 4,35 dan pernyataan ke-7 “Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang sedang kesulitan” dengan nilai rata-rata 4,35 yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan mereka serta memiliki solidaritas yang tinggi dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Namun, nilai terendah terdapat pada pernyataan ke-4 “Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu” dengan nilai rata-rata 4,28 yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Dengan demikian, meskipun kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu secara umum dinilai sangat baik, hasil ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan peningkatan dalam manajemen waktu dan efisiensi kerja. Upaya seperti pelatihan manajemen waktu, penjadwalan kerja yang lebih efektif, serta peningkatan koordinasi antar pegawai dapat membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih optimal dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|-------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.337 | 2.915 | | 2.517 | .016 |
| | Pelatihan kerja | .337 | .144 | .319 | 2.335 | .025 |
| | Pengembangan karir | .530 | .129 | .562 | 4.110 | .000 |

Sumber: Output SPSS 25

Dari tabel 4.11 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 7.337 + 0.337 (X_1) + 0.530 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai Konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 7.337, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan kerja mempunyai makna bahwa apabila variabel pelatihan kerja tinggi maka kinerja pegawai pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu akan meningkat sebesar 0.337 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir mempunyai makna bahwa apabila variabel Pengembangan karir tinggi maka Kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu akan meningkat sebesar 0.530 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari:

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .830 ^a | .689 | .673 | 1.88279 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.689. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel *Pelatihan kerja* (X_1) dan *Pengembangan karir* (X_2) terhadap variabel *Kinerja pegawai* (Y) sebesar 69%. Selebihnya ($100 - 69 = 31\%$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

1. Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7
Hasil uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 7.337 | 2.915 | | 2.517 | .016 |
| | Pelatihan kerja | .337 | .144 | .319 | 2.335 | .025 |
| | Pengembangan karir | .530 | .129 | .562 | 4.110 | .000 |

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.13 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel *Pelatihan kerja* (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.335 > 2.0226$) dan $sig < \alpha$ ($0,025 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Pelatihan kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja pegawai* pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Artinya bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, semakin meningkat *kinerja pegawai*.
2. Variabel *pengembangan karir* (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4.110 > 2.0226$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *pengembangan karir*

berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Artinya bahwa semakin baik *pengembangan karir* yang diberikan, semakin meningkat *kinerja pegawai*.

2. Pengujian Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 305.654 | 2 | 152.827 | 43.112 | .000 ^b |
| | Residual | 138.251 | 39 | 3.545 | | |
| | Total | 443.905 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Sumber: Output SPSS 25

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($43.112 > 3.24$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel *pelatihan kerja (X1)* dan *Pengembangan karir (X2)* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data primer di dapatkan dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai Pada kantor perwakilan bank Indonesia provinsi Bengkulu di dapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variable kinerja pegawai, pelatihan kerja dan pengembangan karir serta pengaruh antar variabel independent (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil analisis karakteristik responden penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Pada kantor Perwakilan Bank Indonesia provinsi Bengkulu adalah laki-laki. Pegawai Pada kantor perwakilan bank Indonesia provinsi Bengkulu mayoritas berusia 25 tahun – 35 tahun. Jika dilihat dari karakteristik Tingkat pendidikan, maka mayoritas pegawai Pada kantor perwakilan bank Indonesia provinsi Bengkulu memiliki Tingkat pendidikan sarjana (S1). Berdasarkan karakteristik masa kerja, maka mayoritas pegawai Pada kantor perwakilan bank Indonesia provinsi Bengkulu memiliki masa kerja 5 tahun – 10 tahun. Dari hasil tanggapan responden, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu secara umum masuk dalam kategori sangat baik. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan telah sesuai dengan kemampuan, pendidikan, serta pengalaman yang dimiliki. Selain itu, mereka juga merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi atasan maupun rekan kerja. Atasan dinilai mampu memberikan arahan, menerima kritik dan saran, serta memberikan bantuan kepada pegawai yang mengalami kendala dalam pekerjaannya. Selain itu, hubungan antar rekan kerja juga terjalin dengan baik, di mana pegawai saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Terkait dengan variabel pelatihan kerja, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan kerja yang diberikan telah berada dalam kategori sangat baik. Pegawai merasa bahwa pelatihan yang diberikan sudah cukup relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, metode penyampaian materi yang digunakan dalam pelatihan dinilai efektif, serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan

kebutuhan spesifik dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penyesuaian program pelatihan agar lebih sesuai dengan bidang kerja pegawai masih perlu dilakukan guna meningkatkan efektivitas pelatihan.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir juga menunjukkan bahwa pengembangan karir di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu berada dalam kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari semangat pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka guna menunjang karir di masa depan. Faktor utama yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah kesempatan untuk belajar dan berkembang, dukungan dari atasan, serta adanya sistem promosi yang adil dan transparan. Namun, masih terdapat sebagian pegawai yang merasa bahwa tujuan karir mereka belum sepenuhnya jelas dan realistis, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai jalur karir yang dapat mereka tempuh. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Meskipun secara umum sudah berada dalam kategori sangat baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar manfaat dari pelatihan dan pengembangan karir dapat lebih optimal dalam mendukung efektivitas kerja pegawai.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut.

Pengaruh pelatihan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang menerima pelatihan kerja yang baik akan memiliki peningkatan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan kerja membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik serta meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian baru yang dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Kompetensi dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai akan lebih berupaya untuk mengoptimalkan potensi dan kemampuan mereka, baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun dalam mencapai hasil kerja yang lebih unggul. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan kerja. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kualitas kerja, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, program pelatihan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga berperan penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Barus & Siregar, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Studi ini menyarankan Semakin baik pelatihan yang dilakukan Kantor Pos Medan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang ada. Dengan pelatihan, PT Pos mendapat kontribusi yang bermanfaat.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengujian pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam organisasi. Pengembangan karir yang efektif memberikan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik dan lebih profesional. Pegawai yang memiliki jalur pengembangan karir yang jelas akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih optimal, karena mereka melihat adanya kesempatan untuk berkembang dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan karir juga meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa diperhatikan dalam aspek pengembangan karir cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, lebih termotivasi, serta memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam bekerja. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, pegawai dapat lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Oleh karena itu, organisasi yang memberikan perhatian serius terhadap pengembangan karir pegawai tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Amelianny & Nanda, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pada perguruan panca budi medan. Hasil penelitiannya yaitu variabel pengembangan karir baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengidentifikasi bahwa jika pengembangan karir dilakukan sesuai kebutuhan pegawai pada bidangnya maka pengembangan karir akan meningkat dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak berdasarkan kebutuhan pegawai maka kinerja akan menurun. Kemudian penelitian ini konstan dengan penelitian (Juwita, 2016) dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya pengembangan karir mempunyai dampak dan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini diterima. Pelatihan kerja sebagai bentuk peningkatan keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu target yang harus dicapai oleh pegawai adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, yang juga mencakup kompetensi dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Ketika pegawai mendapatkan pelatihan yang cukup dan pengembangan karir yang jelas, mereka akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, meningkatkan profesionalisme, dan berkontribusi lebih optimal bagi organisasi. Pelatihan kerja yang diberikan secara berkala memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk terus berkembang, memperluas wawasan, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Kombinasi antara pelatihan kerja yang efektif dan jalur pengembangan karir yang jelas akan menciptakan pegawai yang lebih produktif, inovatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan memiliki kesempatan pengembangan karir yang adil akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini tentu akan berdampak positif pada hasil pekerjaan pegawai, meningkatkan produktivitas, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta berkontribusi pada pencapaian efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pegawai akan lebih loyal terhadap organisasi jika mereka mendapatkan pelatihan

yang mendukung pengembangan kompetensi serta jalur karir yang jelas dan adil. Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan kerja dan pengembangan karir akan lebih mudah mempertahankan pegawai berkualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan profesional. Jika pegawai merasa diberikan kesempatan untuk berkembang dan dihargai atas keterampilan serta pencapaian mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan tetap bekerja di organisasi dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini juga di perkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut (Jafar, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas bkpsdm kab. gowa” menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan, secara simultan, dan secara parsial terhadap prestasi kerja pada dinas BKPSDM Kab Gowa. Variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan suatu hubungan searah, dengan kata lain, pelatihan dan pengembangan karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa. Jadi, Secara simultan variable pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan pada dinas BKPSDM Kab Gowa. Secara parsial dapat diketahui bahwa variable pelatihan mempengaruhi Kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa, itu artinya semakin baik bentuk pemeliharaan yang didapatkkan seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan bentuk pelatihan dalam pekerjaannya akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang baik. Secara parsial diketahui bahwa variable pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa, itu artinya semakin baik pemahaman pegawai mengenai arti pentingnya pengembangan karir, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya jika pegawai tidak memahami tentang pengembangan karirnya yang ada akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *pelatihan kerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *pengembangan karir* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *pelatihan kerja* dan *pengembangan karir* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237–1247.
- Amstrong, M. (2010). *Armstrong’s Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*. Kogan Page Publisher.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal PendidikanEkonomiUndiksha*, 10(2), 606.

- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Budiono, M. (2015). Pelaksanaan Sistem Pengembangan Kepegawaian Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Universitas Jember.
- Citta, A. B., & Arfiandy. (2019). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 8, 57–67
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1).
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12.
- Gaho, Y. (2023). *No Title No Title No Title*. 19(5), 1–23.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019) Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara. Mangkunegara,
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 53(1), 1689–1699
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9.
- Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karir, P., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Karim, R. Al, & Islam, M. W. (2019). International Journal of Entrepreneurial Research How Organizational Training Affects Employee Performance : A Case on Bangladesh Private Banking Sector. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(4), 2–7.
- Kasman, P. S. P., & Ali, H. (2022). literature review factors affecting decision making and career planning : environment , experience and skill. *dinasti international journal of digital business management*, 3(2), 219– 231.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247.
- Pelatihan, P., Jabatan, P., Karir, P., Terhadap, D. P., Wardah Taliang, I., Firman, A., Oktaviani, A. R., Nobel, S., & Makassar, I. (2022). *nmar nobel management review kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep*. 3(june 2021), 149–160.
- Priyastama, R. (2020). *The Book Of SPSS: Pengolahan Dan Analisa Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Riyanto, A., Askafi, E., & Mutiara, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Sikap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di KPP Pratama Pare.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah, S., Afriany, J., dan Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191.
- Simarmata, et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis
- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br. Barus, and Syahrizal Amri. 2020, *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota*. El- Mal: *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233-351.
- Sitompul, P., Guteris, J. P., Tinambuna, A. P., Munthe, K., & Tarigan, M. I. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 1228–1232.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit CV PRADINA PUSTAKA, Sukoharjo.
- Sulaefi, Sulaefi. 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8- 21
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA*, 6(1). 351-360
- Sutrisno, S. R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia. *Swot*, 1.
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and

- Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Umra Syitah, S., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol 4(4), 106–
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia / Suparno Eko Widodo*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori, aplikasi dan penelitian [sumber elektronis]*. Salemba Empat.
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu...*, 2(2).