

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BTN KC MAKASSAR**

M. Imam Dzakwan Satria S.¹, Muh. Nur R², Sri Wahyuni³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar

¹muhammadimamdzakwan@gmail.com, ²muhnur@unismuh.ac.id,

³sriwahyuni@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education, training, and career development on employee performance at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Makassar Branch Office. This research used a quantitative approach involving 98 permanent (organic) employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial t-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that the education variable has a positive but insignificant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.100 and a significance value of $0.468 > 0.05$. The training variable has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.267 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Career development also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.366 and a significance value of $0.000 < 0.05$, and is the most dominant variable. The coefficient of determination (R^2) value of 0.378 indicates that education, training, and career development explain 37.8% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model. The reliability test results indicate that all variables have Cronbach's Alpha values above 0.60, meaning that the research instruments are reliable.

Keywords: Education, Training, Career Development, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 98 pegawai tetap (organik). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,100 dan signifikansi $0,468 > 0,05$. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,267 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,366 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta menjadi variabel paling dominan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir mampu

menjelaskan 37,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang dimiliki. Dalam era persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja pegawai agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaan. Perbankan sebagai lembaga jasa keuangan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasional maupun pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, termasuk pada Bank Tabungan Negara atau Bank BTN KC Makassar.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung

jawab yang diberikan. Dalam dunia perbankan, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, kepuasan nasabah, serta pencapaian target perusahaan. Pegawai yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan. Pendidikan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan berpikir, serta keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Menurut Hasibuan, pendidikan merupakan proses peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Dengan adanya pendidikan yang baik, pegawai diharapkan mampu bekerja secara profesional dan memiliki kemampuan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Selain pendidikan, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan kerja, dan

pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam industri perbankan yang terus berkembang mengikuti perkembangan teknologi digital, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Program pelatihan yang diberikan perusahaan dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja sehingga dapat menunjang pencapaian target perusahaan. Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru maupun pegawai lama mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang di dalam organisasi. Menurut Rivai, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan karir cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pada Bank Tabungan Negara KC Makassar, peningkatan kualitas

sumber daya manusia menjadi salah satu perhatian utama perusahaan dalam menghadapi persaingan industri perbankan. Perusahaan berupaya meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, serta program pengembangan karir guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, seperti perbedaan kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan, efektivitas pelatihan yang belum optimal, serta harapan pegawai terhadap jenjang karir yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Sutrisno menjelaskan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir

memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Tabungan Negara KC Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN KC Makassar, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai secara optimal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bank Tabungan Negara KC Makassar. Penelitian dilaksanakan di Bank BTN KC Makassar yang beralamat di Jl. Kajaolalido No. 4 Makassar pada bulan Desember 2025 sampai Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (organik) Bank BTN KC Makassar yang berjumlah 128 pegawai. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 97 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan

Sangat Tidak Setuju. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan karir (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 melalui analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	57	58,2
Perempuan	41	41,8
Jumlah	98	100

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang atau sebesar 58,2%, sedangkan responden perempuan sebanyak 41 orang atau sebesar 41,8%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih mendominasi dibandingkan pegawai perempuan di BTN KC Makassar.

Meskipun demikian, selisih persentase antara responden laki-laki dan perempuan tidak terlalu jauh

sehingga dapat dikatakan bahwa komposisi pegawai relatif seimbang. Keberagaman gender dalam organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan pekerjaan karena setiap pegawai memiliki kemampuan dan karakteristik kerja yang berbeda.

Tabel 2 Distribusi Responden
Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20–25 Tahun	15	15,3
26–30 Tahun	51	52
31–35 Tahun	20	20,4
36–40 Tahun	10	10,2
> 40 Tahun	2	2
Jumlah	98	100

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 52%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BTN KC Makassar didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja perbankan modern.

Pegawai usia produktif cenderung lebih cepat dalam menerima perubahan, mampu bekerja secara dinamis, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan karir. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi salah satu potensi

yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 3 Distribusi Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	9	9,2
Diploma	8	8,2
Sarjana	80	81,6
Pascasarjana	1	1
Jumlah	98	100

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 80 orang atau sebesar 81,6%. Tingginya tingkat pendidikan pegawai menunjukkan bahwa BTN KC Makassar memiliki sumber daya manusia yang cukup berkualitas dalam menjalankan aktivitas perbankan.

Pendidikan formal menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai, terutama dalam memahami sistem kerja, prosedur operasional, serta pelayanan kepada nasabah. Tingkat pendidikan yang tinggi juga mendukung kemampuan analisis dan penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4 Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Pendidikan (X1)	4,19	Baik
Pelatihan (X2)	4,32	Baik
Pengembangan Karir (X3)	4,23	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	4,32	Baik

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai

rata-rata pada kategori baik. Variabel pelatihan dan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja yang dihasilkan selama bekerja di BTN KC Makassar. Nilai rata-rata variabel pendidikan sebesar 4,19 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, variabel pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa pegawai merasa perusahaan telah memberikan kesempatan pengembangan karir yang cukup baik.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan jumlah responden sebanyak 98 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,199. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,602	0,199	Valid
X1.2	0,654	0,199	Valid
X1.3	0,453	0,199	Valid
X1.4	0,551	0,199	Valid
X1.5	0,614	0,199	Valid
X1.6	0,624	0,199	Valid

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item pernyataan pada variabel Pendidikan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,199), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,508	0,199	Valid
X2.2	0,439	0,199	Valid
X2.3	0,555	0,199	Valid
X2.4	0,491	0,199	Valid
X2.5	0,620	0,199	Valid
X2.6	0,455	0,199	Valid
X2.7	0,539	0,199	Valid
X2.8	0,569	0,199	Valid
X2.9	0,524	0,199	Valid
X2.10	0,513	0,199	Valid
X2.11	0,481	0,199	Valid
X2.12	0,623	0,199	Valid

Hasil uji validitas variabel Pelatihan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung di atas r tabel sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,798	0,199	Valid
X3.2	0,807	0,199	Valid
X3.3	0,814	0,199	Valid
X3.4	0,787	0,199	Valid
X3.5	0,810	0,199	Valid
X3.6	0,727	0,199	Valid

Berdasarkan Tabel 7, seluruh item pada variabel Pengembangan Karir memiliki nilai r hitung lebih besar

dari r tabel sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,706	0,199	Valid
Y2	0,661	0,199	Valid
Y3	0,545	0,199	Valid
Y4	0,698	0,199	Valid
Y5	0,672	0,199	Valid
Y6	0,655	0,199	Valid
Y7	0,639	0,199	Valid
Y8	0,562	0,199	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Pendidikan	0,604	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,763	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,878	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,795	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel Pendidikan memperoleh nilai sebesar 0,604, variabel Pelatihan

sebesar 0,763, variabel Pengembangan Karir sebesar 0,878, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,795. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel Pengembangan Karir dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur pengembangan karir memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Sementara itu, variabel Pendidikan memiliki nilai reliabilitas paling rendah dibandingkan variabel lainnya, namun masih berada di atas standar minimum reliabilitas sehingga tetap dinyatakan layak digunakan.

Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

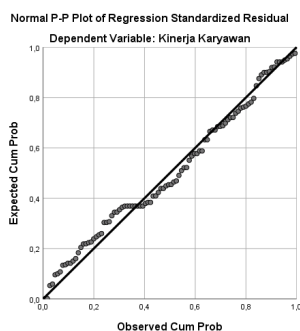
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Normal Probability Plot (P-Plot). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
N	98

Test Statistic	0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 10 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Keterangan: Titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga menunjukkan pola distribusi yang normal.

Berdasarkan grafik Normal P-Plot diketahui bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk pola penyimpangan yang ekstrem. Hal ini memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala

multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

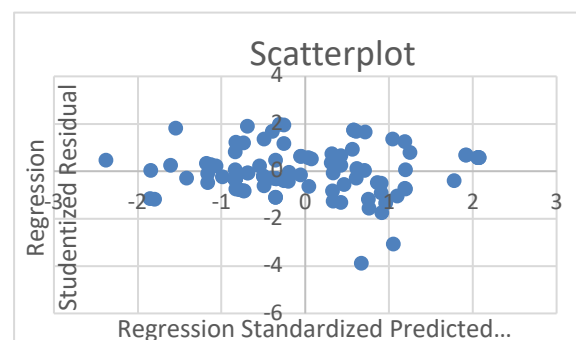
Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pendidikan	0,813	1,230
Pelatihan	0,758	1,319
Pengembangan Karir	0,829	1,207

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Scatterplot dan Glejser.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Keterangan: Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di

bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola melebar maupun menyempit. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Pendidikan	0,115	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan	0,496	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan Karir	0,706	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 12 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN KC Makassar.

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,865	-	2,242	0,027
Pendidikan	0,100	0,067	0,729	0,468
Pelatihan	0,267	0,320	3,407	0,001
Pengembangan Karir	0,206	0,366	4,206	0,000

Pengembangan Karir	0,366	0,378	4,206	0,000
--------------------	-------	-------	-------	--------------

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,865 + 0,100X_1 + 0,267X_2 + 0,366X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai beta terbesar sehingga menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 14 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig.	Ket
Pendidikan	0,729	0,468	Tidak signifikan
Pelatihan	3,407	0,001	Signifikan
Pengembangan Karir	4,206	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sementara itu, variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,615	0,378	0,358	2,57621

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh nilai R Square sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 37,8%, sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN KC Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,468 > 0,05$. Meskipun memiliki arah hubungan positif, pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai relatif rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat terjadi karena sebagian besar pegawai telah memenuhi standar pendidikan yang ditetapkan perusahaan, sehingga perbedaan tingkat pendidikan tidak lagi memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya kesesuaian kompetensi dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam

konteks perbankan, kemampuan teknis dan pengalaman kerja lebih dibutuhkan dibandingkan jenjang pendidikan formal semata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Natalia R. Onibala (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pendidikan formal hanya menjadi dasar kompetensi awal, sedangkan peningkatan kinerja lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pengembangan kemampuan teknis.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN KC Makassar dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam industri perbankan, pelatihan menjadi penting karena berkaitan dengan perkembangan teknologi, pelayanan nasabah, serta perubahan regulasi yang terus berkembang.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan merupakan proses pengembangan kemampuan kerja pegawai untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Program

pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu pegawai bekerja lebih cepat, tepat, dan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Samuel Souhoka (2024) dan Amrin dan Darwis (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor perbankan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN KC Makassar dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel ini juga menjadi faktor paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,378.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki peluang karir yang jelas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

Secara teoritis, pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan jenjang karir pegawai secara berkelanjutan. Kejelasan jalur karir dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amrin dan Darwis (2022) serta Samuel Souhoka (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai di sektor perbankan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN KC Makassar, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai karena sebagian besar pegawai telah memiliki standar pendidikan yang relatif sama.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai serta menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi,

tanggung jawab, dan produktivitas pegawai.

Secara simultan, variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan program pelatihan yang berkelanjutan dan memperkuat sistem pengembangan karir pegawai guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif..

DAFTAR PUSTAKA

- Amrin, A., & Darwis, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 115–126.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haerida, H., Mappatempo, A., & Andayaningsih, S. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pertukaran pengetahuan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–56.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Onibala, N. R. (2017). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1234–1242.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rosinta, R., Andayaningsih, S., & Mappatempo, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan*

- kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 55–67.
- Sanaky Musrifah, M., et al. (2021). Analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(2), 98–104.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Souhoka, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 5(1), 88–97.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.