

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



SKRIPSI

Oleh :

UMU KULSUM

NPM. 2161201044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Oleh :

UMU KULSUM

NPM. 2161201044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

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



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

UMU KULSUM

NPM. 2161201044

**Disetujui Oleh:
Pembimbing**

Dr. Drs. Onsardi. M.M

NIDN : 0201056501

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Furqonti Ramidjah, S.E., M.M

NIDN 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

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

Dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Maret 2025

SKRIPSI

oleh:

UMU KULSUM

NPM. 2161201044

Dewan penguji :

1. **Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M**

Ketua (.....)

2. **Tezar Arianto, S.E.,M.M**

Anggota (.....)

3. **Dr. Onsardi, S.E.,M.M**

Anggota (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqanti Raniyah, S.E.,M.M

NIDN.0208047301



SERTIFIKASI

Saya **Umu kulsum** menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 7 Maret 2025



[Signature]
Umu kulsum

MOTO

“Janganlah takut jatuh,

karna yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh”

“Jangan takut gagal,

Karna yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah”

DAN

“Jangan takut salah,

karna dengan kesalahan yang pertama

kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang

benar pada langkah yang kedua”

-BUYA HAMKA

-HIDUP YANG TIDAK PERNAH DI PERTARUHKAN

TIDAK AKAN PERNAH DI MENANGKAN-

PERSEMBAHAN

Puji syukur hamba panjatkan kepada-Mu ya Allah SWT. Yang telah melimpahkan nikmat yang tak terhingga kepada hamba semoga hamba bisa bersyukur kepada-Mu, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW.

Syukur Allhamdulillah kupersembahkan karya kecil ini :

❖ Untuk Ayah saya, Bapak Sanusi yang sangat saya cintai, saya sayangi, dan yang paling berarti dalam hidup saya. Terimakasih atas kerja keras, keteguhan dan setiap pengorbanan yang telah ayah lakukan. Semoga Allah SWT selalu memberikan sehat untuk ayah agar ayah bisa melihat putri kecil ayah sampai di titik perjuangan dan kebahagiaan.

❖ Untuk Surgaku, Mama saya Tercinta Engkah karmanah satu-satunya harta yang kupunya yang sangat berharga bagiku. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah putus, setiap perhatian yang selalu menguatkan, dan cinta yang selalu menyertai saya dalam setiap perjalanan hidup. Semoga skripsi ini bisa menjadi bukti kecil dari usaha saya untuk membalas segala kebaikan dan kasih sayang yang telah kalian berikan.

❖ Untuk Dosen Pembimbing saya, Bapak Dr. Drs. Onsardi. M.M saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besar atas bimbingan, kesabaran, dan kebaikan bapak selamaproses penyusunan skripsi ini. Bapak selalu mempermudah setiap tahapan bimbingan dan memberikan arahan dengan penuh pengertian. Semoga kebaikan dan ilmu yang bapak bagikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir. Terima kasih untuk waktu yang telah diberikan dan bimbingannya

❖ Untuk kakak-kakak saya. Terutama kakak laki-laki saya Ridwan syaebani, S.T dan kakak ipar saya Eka vera dewi, S.T, terima kasih selalu memberikan support, selalu memberikan masukan, bantuan dan nasehat. Terima kasih sudah selalu ada dan selalu merangkul saya di keadaan apapun

- ❖ Untuk seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Tofik hidayat, S.T saya mengucapkan terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, terima kasih selalu menemani saya dalam keadaan susah maupun senang, terima kasih telah tulus memberikan rasa kasih sayang, terima kasih selalu memberikan dukungan dan motivasi ketika diri ini sedang tidak mampu. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan untuk setiap perjuangan.
- ❖ Untuk diri sendiri, yang dimana terkadang pemikirannya selalu ambisi dalam mencapai suatu keinginannya. Umu kulsum seorang anak bungsu yang berusia 21 tahun, Terima kasih telah berjuang tanpa menyerah, meski sering merasa lelah dan ragu. Skripsi ini adalah bukti bahwa aku mampu. Aku bangga pada diriku sendiri, atas setiap langkah, usaha dan keberanian yang telah kuambil. Ini bukan akhir, tapi awal dari perjalanan yang lebih besar. Kini di garis finish, kamu berhak merayakan setiap detik yang telah dilalui. Semoga perjalanan ini terus memberi arti, dan semoga kamu selalu ingat bahwa setiap langkah adalah keberhasilan.
- ❖ Terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Untuk setiap dukungan, doa, motivasi dan bantuan yang diberikan baik dalam bentuk tenaga, waktu maupun semangat. Meskipun tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya yakin setiap kebaikan yang telah diberikan tidak akan pernah terlupakan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, parasahabatnya, serta para pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesarbesarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Bapak Dr.Onsardi selaku Pembimbing dalam penulisan Skripsi ini yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan tepat waktu.
5. Pihak manajemen Bank Indonesia Bengkulu, yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk melakukan penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi.
7. Semua Pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan Proposal Penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam perbaikan penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan

Bengkulu,7 Maret 2025

Umu Kulsum
NPM.2161201044

ABSTRACT

Umu kulsum, 2025 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu

Pembimbing : Dr. Drs. Onsardi. M.M

Kinerja pegawai merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi. Program pelatihan kerja yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja melalui kemampuan teknis dan professional pegawai. Lebih lanjut, program pengembangan karir yang terstruktur diharapkan dapat memotivasi dan mendukung pegawai dalam mencapai potensi optimal dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah pegawai tetap (pegawai organik) dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu yang berjumlah 42 orang responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil persamaan sebagai berikut: $Y = 7.337 + 0.337 (X_1) + 0.530 (X_2)$. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variable *pelatihan kerja* berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dan variabel *pengembangan karir* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Selanjutnya, berdasarkan uji hipotesis simultan didapatkan hasil bahwa variable pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *pelatihan kerja* dan *pengembangan karir* berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci : *pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai*

ABSTRACT

Umu kulsum, 2025 The Influence of Job Training and Career Development On Employee Performance Of The Representative Office of Bank Indonesia, Bengkulu Province

Pembimbing : Dr. Drs. Onsardi. M.M

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

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Perumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Kinerja pegawai	8
2.1.2 Faktor Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.5 Pelatihan Kerja	12
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	14
2.1.7 Manfaat Pelatihan Kerja	15
2.1.8 Indikator Pelatihan Kerja.....	16
2.1.9 Pengembangan Karir	18
2.1.10 Faktor Pengembangan Karir.....	19
2.1.11 Manfaat Pengembangan Karir	20
2.1.12 Indikator Pengembangan Karir	21
2.1.13 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.1.14 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.1.15 Pengaruh Antara Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	25
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Definisi Operasional.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	33

3.2. Metode Penelitian.....	33
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1 Observasi	34
3.4.2 Wawancara.....	34
3.4.3 Kuisisioner	35
3.5. Teknik Analisis Data	35
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2 Analisis Statistik Inferensial	36
3.5.2.1 Uji Instrumen.....	37
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.5.2.3 Analisis Linear Berganda	42
3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi	42
3.5.2.5 Pengujian Hipotesis Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Perusahaan	46
4.1.2 Hasil Analisis Tanggapan Responden	47
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	49
4.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Hasil Penelitian.....	51
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.1.6 Hasil Analisis Data Regresi Linear Berganda	60
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi.....	61
4.1.8 Pengujian Hipotesis Penelitian	62
4.2. Pembahasan Dan Hasil Penelitian	64
BAB V METODE PENELITIAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2 Definisi Operasional	31
Tabel 3.1 Kategori Penilaian Responden	36
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir	54
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linear Berganda	61
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar kuisioner
2. Data mentah
3. Validitas dan reabilitas
4. Hasil uji f dan t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 ditempatkan, 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”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu menunjukkan variasi yang signifikan, dengan beberapa pegawai berkinerja tinggi sementara yang lain masih di bawah ekspektasi. Salah satu penyebabnya adalah pelatihan yang diberikan mungkin belum sepenuhnya relevan atau efektif dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, sistem pengembangan karir yang ada mungkin belum optimal dalam memberikan peluang pertumbuhan profesional, sehingga beberapa pegawai merasa stagnan dalam karir mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, perlu dipahami sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir yang ada berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan dan

pengembangan karir sangat diperlukan untuk memastikan bahwa keduanya mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti memberikan batasan masalah dalam penelitian ini yang juga bertujuan agar masalah penelitian tidak meluas dan hasil penelitian bisa lebih fokus. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah pada pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan bank Indonesia provinsi Bengkulu

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu
2. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu

3. Mengetahui pengaruh secara bersama Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Kinerja Pegawai* pada karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam mengkaji teori-teori yang sudah dipelajari selama di bangku kuliah dan bagaimana aplikasinya di lapangan, khususnya ilmu atau teori yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data awal atau informasi awal bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa dalam usaha mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu