

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BSI KCP Makassar Tamalanrea 1 Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening

Nuraisyah^{1*}, Sudirman², Samsul Arifai³, Sitti Fatimah⁴, St. Hafsa Umar⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

* E-mail Korespondensi: nuraisyahica241202@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-01-2026

Revision: 10-02-2026

Published: 18-02-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i1.362

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya program pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan konfirmatori. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Makassar Tamalanrea 1 yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menganalisis data dengan bantuan Software SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan, pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, pengembangan Karir mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of training and motivation on the work performance of BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 employees through career development as an intervening variable. The background of this study departs from the importance of training programs, career development, and motivation in improving employee work performance. The type of research used is quantitative research with a confirmatory approach. The sample in this study were all employees of Bank Syariah Indonesia Makassar Tamalanrea 1, totaling 30 employees. The sampling technique used the saturated sampling method. Data in this study were collected through interviews, questionnaires, and documentation. This study used path

Acknowledgment

analysis to analyze the data with the help of SmartPLS 4 Software. The results of this study indicate that training and motivation have a positive but not significant effect on employee work performance, training and motivation have a positive and significant effect on employee career development, career development has a positive and significant effect on employee work performance, career development is able to mediate the relationship between training and motivation on employee work performance.

Key word: *Training, Motivation, Career Development, Work Performance*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi asset terpenting bagi perusahaan yang berperan aktif dan menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan. Jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka perusahaan tersebut memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dan bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komperhensif dan terus menerus, salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan adalah upaya dari pimpinan untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan. Perusahaan berharap agar karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugas-tugas mereka akan menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Rivai menyatakan bahwa pelatihan secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, dimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya

perusahaan yang tidak memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan akan berdampak pada kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan. Dengan pelatihan yang memadai karyawan akan bisa meningkatkan kemampuannya dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam pekerjaan. Selain diberikan pelatihan juga bisa dilakukan dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan terus bersemangat dan meningkatkan kinerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pemberian motivasi juga akan memberikan rasa kepada karyawan bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Muhammad Gandung dan Suwanto menyatakan “Motivasi atau daya pendorong yang diberikan kepada karyawan dari atasan akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan yaitu sebagai asset yang membantu mengembangkan dan memajukan perusahaan. Hal ini membuat karyawan akan merasa rela dalam melaksanakan tugasnya guna membantu pertumbuhan perusahaan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan, maka karyawan akan lebih bersemangat melakukan pekerjaan, sehingga penyelesaiannya pun juga menjadi lebih cepat dan kualitasnya tentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berbicara mengenai prestasi kerja seseorang yang berasal dari hasil capaian kerja melalui pelatihan dan motivasi artinya bahwa yang ingin dicapai adalah prestasi kerja yang maksimal dari karyawan baik untuk meningkatkan karir dirinya sendiri dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mohamad Kiki Baehaki prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Selain pelatihan dan motivasi, pengembangan karir sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang sangat berhubungan dengan prestasi kerja.

Menurut Rivai dan Basri dalam Juwita (2022) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu perusahaan khususnya departemen sumber daya manusia. Karyawan yang ada saat ini perlu dibekali oleh kemampuan teknis dan konseptual. Moral kerja karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan senantiasa berfikir positif mengenai program pengembangan karir yang ada di perusahaan. Tujuan pengembangan karir ialah menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan perusahaan telah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu

yang siap untuk ditempatkan pada posisi yang strategis. Jadi, dapat disimpulkan pengembangan karir menjadi bagian yang terpenting untuk meningkatkan kualitas diri seseorang dalam bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan pengembangan karir memudahkan seorang karyawan agar lebih bertanggung jawab pada jenjang karir di masa mendatang.

Syaikh Muhammad Sulaiman Al Aqsar dalam Zubdatul Tafsir Min Fathil Qadir menerangkan dalam konteks ayat ini apabila telah menyelesaikan amalan perkara dunia maka bersungguh-sungguhlah juga dengan urusan atau (ibadah yang lainnya) dalam pengertian ini setiap muslim harus hidup dengan tekun dan lelah, maka tidak sepatasnya ia mempergunakan waktunya dengan bersenang dan menyia-nyiakan hidupnya dengan hal yang tidak bermanfaat. Dan kita sebagai umat Islam senantiasa bersungguh-sungguh dalam beribadah dan berdoa hanya kepada Allah.

Ayat di atas memberikan petunjuk kepada umat Islam untuk bekerja dengan kesungguhan hati. Ayat ini juga mengingatkan umat Islam untuk mengerjakan urusan lain selain perkara dunia yaitu melaksanakan ibadah dan tidak menyia-nyiakan hidup dengan hal yang tidak bermanfaat. Selain itu Bekerja tidak hanya dianggap sebagai beban, namun setelah bekerja keras kita dapat menikmati hasilnya dengan berbahagia dan bersyukur atas pemberian Allah SWT.

Objek penelitian ini Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Makassar Tamalanrea 1, yang termasuk perbankan modern. Segmentasi pasarnya terbuka bagi masyarakat Indonesia baik muslim dan non muslim. Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Bank Syariah Indonesia dapat diketahui latar belakang jabatan karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Makassar Tamalanrea 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Latar Belakang Jabatan Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Makassar Tamalanrea 1.

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Branch manager</i>	1
2	<i>Branch operasional service manager</i>	1
3	<i>Consumer bisnis representativ</i>	1
4	<i>Consumer bisnis relationship manager</i>	1
5	Operasional staff	1
6	<i>Customer service</i>	2
7	<i>Teller</i>	2
8	<i>Pawning sales appraisal</i>	1
9	<i>Pawning sales officer</i>	2
10	<i>Funding transaction relationship</i>	1

No	Jabatan	Jumlah
11	<i>Sales force</i>	4
12	<i>Ritel sales executive</i>	6
13	<i>Consumer sales executive</i>	1
14	<i>Security</i>	3
15	<i>Office boy</i>	2
16	<i>driver</i>	1
Total		30

Sumber : BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 (2025)

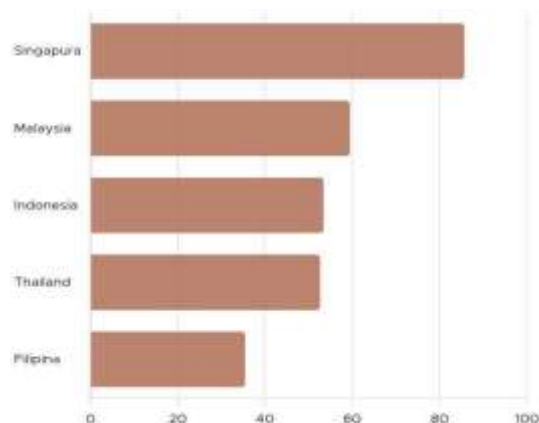
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat total jumlah karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Makassar Tamalanrea 1 sebanyak 30 karyawan, dari sebanyak jumlah karyawan yang sudah tertera di atas semua karyawan agar bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas perusahaan Bank Syariah Indonesia Kcp Makassar Tamalanrea 1.

Tabel 2. Data Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Makassar Tamalanrea 1 yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karir Tahun 2022-2024.

No.	Jenis pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan
1.	Dasar Pelatihan Perbankan Syariah	22 orang
2.	Pelatihan Back Office Head	1 orang
3	Ultimate Service Digital Learning	22 orang
4.	Ultimate Service Excellent	22 orang
5.	Pelatihan Leadership	2 orang
6.	Pelatihan APU PPT	2 orang
6.	Training Penaksir Emas	3 orang

Sumber : BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2022-2024 sebanyak 22 orang dan 8 orang yang tidak mengikuti pelatihan. Motivasi dan pelatihan akan sangat penting dan berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dengan adanya motivasi dan pelatihan, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan itu akan sangat berpengaruh pada kinerjanya. Sehingga akan berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi juga motivasi yang ada pada karyawan. Dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak melakukan adanya motivasi dan pelatihan, dampak yang mungkin akan timbul Adalah kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kinerja serta produktivitas karaywan tidak akan berkembang bahkan menurun.



Gambar 1. Daya Saing Sumber Daya Manusia Di Negara-Negara Asean 2024

Sumber: data.goodstats.id

Berdasarkan pada gambar di atas daya saing sumber daya manusia Indonesia pada tahun 2024 berada pada urutan ketiga di Asean. Sedangkan dalam laporan *world talent ranking*, skor daya saing sumber daya manusia Indonesia diperoleh 53,4% yang menempatkan Indonesia pada peringkat ke 46 di dunia. Jadi dapat dilihat Indonesia mengalami kenaikan pada daya saing sumber daya manusia. Namun skor investasi dan pengembangan sumber daya manusia masih tercatat rendah yaitu 29,44%. Oleh karena itu perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan dalam tenaga kerja. Dalam hal ini, kita akan menilai seberapa jauh pengaruh pelatihan, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengembangan karir yang menjadi tolak ukur untuk menilai *key performance indicator* dari masing-masing karyawan. Hal ini tidak terlepas dari peran perusahaan yaitu Bank Syariah Indonesia untuk tetap mendukung dan memfasilitasi agar karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal, sehingga akan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

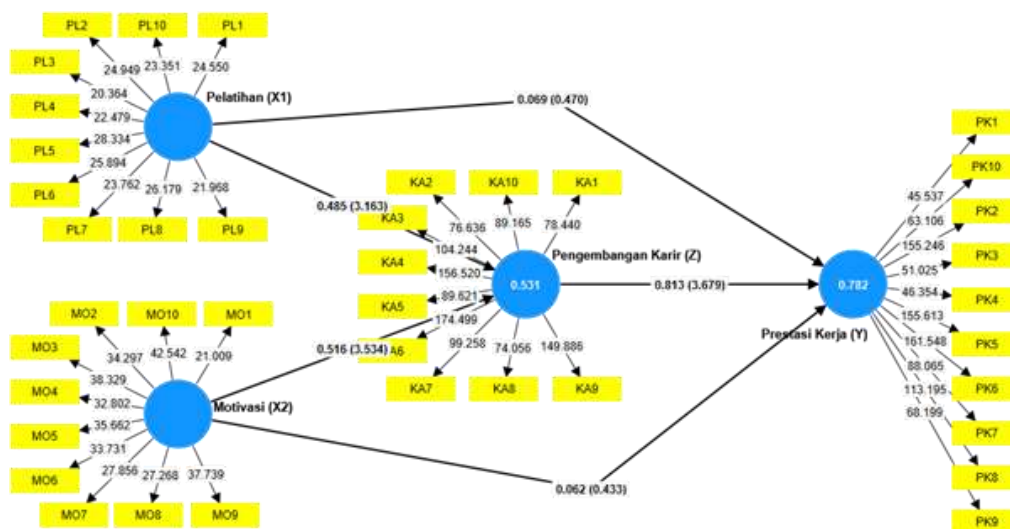
METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan konfirmatori. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Makassar Tamalanrea 1 di Jl. Perintis Kemerdekaan 10 No. 10-11 kec. Tamalanrea. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terdapat pada BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 sebanyak 30 karyawan. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 berjumlah 30 karyawan. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural equation modeling – partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi software yang bernama SmartPls Versi 4.

HASIL

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, *R-Square* dan nilai signifikansi dari model penelitian. model struktural dievaluasi dengan *R-Square* dari model penelitian untuk konstruk dependen, melakukan uji *F-Square*, dan mengevaluasi signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 2. Model Struktural

Sumber : Gambar diolah SmartPLS, 2025

Tabel 3. Hasil *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Pengembangan Karir (Z)	0.531	0.496
Prestasi Kerja (Y)	0.782	0.757

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel hasil *R-Square* di atas, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai sebesar 0.531, yang berarti Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Pengembangan Karir (Z) sebesar 53,1% dan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Sedangkan variabel Prestasi Kerja memiliki nilai sebesar 0.782, yang berarti Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (Z) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) sebesar 78,2% dan sisanya 21,8% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Uji *F-Square* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *F-Square* yang memiliki nilai 0,02

(kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

Tabel 4. Hasil *F-Square*

Variabel	F-Square
Pelatihan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.015
Pelatihan (X1) -> Pengembangan Karir (Z)	0.500
Motivasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.011
Motivasi (X2) -> Pengembangan Karir (Z)	0.566
Pengembangan Karir (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	1.423

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel *F-Square* di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- $X1 \rightarrow Y$ = 0.015 (sedang)
- $X1 \rightarrow Z$ = 0.500 (besar)
- $X2 \rightarrow Y$ = 0.011 (sedang)
- $X2 \rightarrow Z$ = 0.566 (besar)
- $Z \rightarrow Y$ = 1.423 (besar)

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* dengan bantuan *software SmartPLS* Versi 4. Untuk melihat hasil uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat hasil dari T-statistic dan P-Value. Pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan jika nilai *t-statistic* > 1,96, Sebaliknya jika nilai *t-statistic* < 1,96 maka dianggap tidak signifikan. Sementara itu, hipotesis dapat dikatakan diterima jika nilai P-Value < 0,05, sebaliknya jika P-Value > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing-masing variabel karena di dalamnya terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5. *Path Coefficient*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
X1 -> Y	0.069	0.064	0.147	0.470	0.639
X2-> Y	0.062	0.057	0.143	0.433	0.665
X1 -> Z	0.485	0.491	0.153	3.163	0.002

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
X2 -> Z	0.516	0.519	0.146	3.534	0.000
Z -> Y	0.813	0.806	0.221	3.679	0.000

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2025

Keterangan:

- **Pelatihan (X1) ke Prestasi Kerja (Y)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.069 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan meningkat sebesar t-satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat pula sebesar 0.069 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, T-statistik 0.470 ($< t$ -tabel 1,96), dan P-value 0.639 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan, pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. **(H1 Ditolak)**

- **Motivasi (X2) ke Prestasi Kerja (Y)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.062 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Motivasi meningkat sebesar t-satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat pula sebesar 0.062 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, T-statistik 0.433 ($< t$ -tabel 1,96), dan P-value 0.665 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. **(H2 Ditolak)**

- **Pelatihan (X1) ke Pengembangan Karir (Z)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel Pelatihan (X1) terhadap Pengembangan Karir (Z) sebesar 0.485 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan meningkat sebesar t-satuan, maka variabel Pengembangan Karir akan meningkat pula sebesar 0.485 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, T-statistik 3.163 ($> t$ -tabel 1,96), dan P-value 0.002 ($< 0,05$). Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Setiap kenaikan 1 satuan pelatihan akan

meningkatkan pengembangan karir sebesar 48,5%, dengan variabel lain dianggap tetap. **(H3 Diterima)**

- **Motivasi (X2) ke Pengembangan Karir (Z)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel Motivasi (X2) terhadap Pengembangan Karir (Z) sebesar 0.516 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Motivasi meningkat sebesar t-satuan, maka variabel Pengembangan Karir akan meningkat pula sebesar 0.516 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, T-statistik 3.534 ($> t$ -tabel 1,96), dan P-value 0.000 ($< 0,05$). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, artinya jika motivasi naik 1 satuan maka pengembangan karir meningkat sebesar 51,6%. **(H4 Diterima)**

- **Pengembangan Karir (Z) ke Prestasi Kerja (Y)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel Pengembangan Karir (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.813 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Pengembangan Karir meningkat sebesar t- satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat pula sebesar 0.813 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, T-statistik 3.679 ($> t$ -tabel 1,96), dan P-value 0.000 ($< 0,05$). Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, setiap kenaikan pengembangan karir 1 satuan meningkatkan prestasi kerja sebesar 81,3%. **(H5 Diterima)**

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *indirect effect* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening (variabel mediasi).

Tabel 6. *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
X1 -> Z -> Y	0.395	0.401	0.174	2.266	0.024
X2 -> Z -> Y	0.420	0.419	0.170	2.472	0.013

Sumber : Data diolah SmartPLS,2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil:

- **Pelatihan (X1) ke Pengembangan Karir (Z) ke Prestasi Kerja (Y)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0.395, T-statistik 2.266 ($> 1,96$) dan nilai P-value 0.024 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 39,5% terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir. Artinya, meningkatnya pelatihan akan mendorong peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir yang lebih baik.

- **Motivasi (X2) ke Pengembangan Karir (Z) ke Prestasi Kerja (Y)**

Pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0.420, T-statistik 2.472 ($> 1,96$) dan nilai P-value 0.013 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 42% terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir. Artinya, meningkatnya motivasi akan mendorong peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir yang lebih baik.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil	Keterangan
H1	Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Pengaruh positif dengan nilai koefisien 0,069 namun tidak signifikan dengan nilai Tstatistik $< T$ -tabel ($0,470 < 1,96$) dan nilai sig. $> 0,05$ ($0,639 > 0,05$)	Ditolak
H2	Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Pengaruh positif dengan nilai koefisien 0,062 namun tidak signifikan dengan nilai T-statistik $< T$ -tabel ($0,443 < 1,96$) dan nilai sig. $> 0,05$ ($0,665 > 0,05$)	Ditolak
H3	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Nilai T- statistik $> T$ -tabel ($3,163 > 1,96$) maka dinyatakan berpengaruh positif dan nilai sig. $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) Maka dinyatakan	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Hasil signifikan	Keterangan
H4	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Nilai T- statistik > T-tabel (3.534 > 1,96) maka dinyatakan berpengaruh positif dan nilai sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dinyatakan signifikan	Diterima
H5	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Nilai T- statistik > T-tabel (3.679 > 1,96) maka dinyatakan berpengaruh positif dan nilai sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dinyatakan signifikan	Diterima
H6	Pengembangan Karir mampu memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Nilai T- statistik > T-tabel (2.266 > 1,96) dan nilai sig. < 0,05 (0,024 < 0,05) maka	Diterima
H7	Pengembangan Karir mampu memediasi hubungan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1	Nilai T- statistik > T-tabel (2.472 > 1,96) dan nilai sig. < 0,05 (0,013 < 0,05)	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0.069 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat sebesar t-satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat pula sebesar 0.069 dengan asumsi variabel lainnya konstan, t- statistik 0.470 (< t-tabel 1,96), dan P-value 0.639 (> 0,05).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BSI KCP Makassar Tamalanrea 1. Artinya, meskipun program pelatihan yang diberikan perusahaan cenderung mampu meningkatkan kualitas

kerja karyawan, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan, maupun sikap profesional, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk memberikan perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja secara keseluruhan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan intensitas pelatihan, ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari, atau kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan dipandang sebagai investasi jangka panjang bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Menurut Rivai, pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sehingga mereka dapat mencapai standar kerja yang diharapkan. Namun dalam konteks penelitian ini, meskipun pelatihan seperti Dasar Perbankan Syariah, *Service Excellent*, Pelatihan Kepemimpinan, dan Pelatihan Digital banking sudah diberikan, manfaatnya belum sepenuhnya terinternalisasi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Sebagai contoh, karyawan yang telah mengikuti pelatihan *digital learning* mungkin sudah lebih memahami sistem layanan keuangan, tetapi penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari belum optimal sehingga belum mampu menurunkan antrian nasabah secara signifikan. Begitu pula *customer service* yang mengikuti pelatihan *service excellent*, meski cenderung lebih ramah dan komunikatif, namun peningkatan pelayanan tersebut belum sepenuhnya berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurmi Hidayah, Marta Widian Sari, dan Selvi Zola Fenia (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menguatkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh relevansi materi, intensitas, serta penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, meskipun pelatihan telah diberikan, kontribusinya terhadap peningkatan prestasi kerja tidak akan maksimal apabila materi yang disampaikan kurang sesuai dengan kebutuhan aktual pekerjaan, atau jika karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam praktik kerja mereka.

Penelitian Nurmi Hidayah, dkk dan Siddiq, dkk, tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan memang mampu memberikan tambahan wawasan dan keterampilan baru bagi karyawan, namun manfaatnya hanya bersifat potensial, bukan otomatis. Efektivitasnya baru dapat dirasakan apabila ada kesinambungan antara isi pelatihan dengan tugas sehari-hari, serta dukungan dari organisasi untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh. Sebagai contoh, apabila seorang teller diberikan pelatihan *digital banking*, tetapi sistem operasional di kantor cabang

masih sering mengalami gangguan teknis atau tidak ada kebijakan perusahaan untuk mendorong inovasi layanan, maka kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan tidak akan berdampak nyata terhadap peningkatan prestasi kerja.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian dari Siddiq, dkk (2024) dalam *The Impact of Training on Employee's Performance*, menyimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karena mampu meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan karyawan. Efektivitasnya sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas metode penyampaian, serta adanya dukungan organisasi yang memungkinkan penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas sehari-hari.

Penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian Risky Pippo Pratama (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada konteks organisasi, metode pelaksanaan, serta sejauh mana karyawan mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa meskipun pelatihan berpengaruh positif, namun jika tidak dirancang secara lebih intensif, terarah, dan sesuai kebutuhan pekerjaan, dampaknya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan akan tetap terbatas.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0.062 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi meningkat sebesar t-satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat pula sebesar 0.062 dengan asumsi variabel lainnya konstan, t-statistik 0.433 ($< t$ -tabel 1,96), dan P-value 0.665 ($> 0,05$).

Selain pelatihan, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, meskipun karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang berasal dari dorongan internal (intrinsik) maupun eksternal (ekstrinsik), cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, berorientasi pada pencapaian target, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk memberikan peningkatan prestasi kerja yang signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi prestasi kerja, seperti kemampuan teknis, pengalaman kerja, atau dukungan fasilitas kerja yang memadai.

Motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, seperti kepuasan kerja, rasa bangga terhadap profesi, serta tanggung jawab dalam melayani nasabah, memang mendorong semangat kerja, namun belum sepenuhnya mampu menjamin tercapainya standar prestasi kerja yang lebih tinggi. Demikian pula motivasi ekstrinsik berupa bonus, penghargaan, kesempatan promosi, serta suasana kerja yang kondusif, meskipun bermanfaat, terkadang tidak secara langsung meningkatkan kualitas kerja apabila tidak diimbangi dengan keterampilan dan kompetensi yang memadai. Dalam teori motivasi oleh Abraham Maslow, kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan memang menjadi pendorong penting, tetapi dalam praktiknya tidak selalu berdampak signifikan apabila faktor lain yang menunjang prestasi kerja tidak terpenuhi.

Di BSI KCP Makassar Tamalanrea 1, motivasi yang diberikan manajemen berupa pengakuan atas kinerja, insentif berbasis target, serta penghargaan non-finansial seperti sertifikat karyawan terbaik memang dapat meningkatkan semangat kerja, namun belum sepenuhnya berkontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi kerja. Sebagai contoh, seorang karyawan bagian sales menyatakan bahwa penghargaan berupa pengakuan dari pimpinan atas pencapaian target lebih bermakna dibandingkan insentif finansial, tetapi hal tersebut tidak selalu diikuti oleh perbaikan kinerja yang konsisten dalam jangka panjang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Saiful Arif (2021) yang juga menunjukkan bahwa motivasi meskipun mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian temuan Aulia Umar Hanifah, Titi, Eddy (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Fenomena yang terjadi di BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1 menunjukkan jika dari sisi motivasi, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian target penjualan yang belum stabil, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki semangat dan dorongan yang kecil dalam bekerja secara konsisten dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan demikian, meskipun motivasi intrinsik memberi arah positif terhadap prestasi kerja, dampaknya tetap tidak signifikan tanpa dukungan faktor eksternal yang memadai.

Hal ini menegaskan bahwa motivasi hanyalah salah satu faktor psikologis yang mendorong perilaku kerja, namun tidak cukup kuat apabila tidak ditunjang oleh aspek lain seperti kompetensi teknis, pengalaman kerja, maupun dukungan fasilitas yang memadai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurmi Hidayah, Marta Widian Sari, dan Selvi Zola Fenia (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja bersifat kontekstual dan tidak bisa digeneralisasi. Dalam penelitian Nurmi Hidayah dkk., motivasi mampu menjadi faktor pendorong signifikan karena didukung oleh sistem manajemen kinerja yang lebih terstruktur, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya strategi penghargaan yang konsisten. Dengan kata lain, dalam organisasi yang memberikan perhatian penuh pada pengembangan SDM, motivasi dapat benar-benar menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan prestasi kerja. Misalnya, ketika manajemen tidak hanya memberikan insentif finansial tetapi juga kesempatan pengembangan karir dan pengakuan yang jelas, maka motivasi karyawan lebih mudah terkonversi menjadi kinerja nyata.

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0.485 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat sebesar 1-satuan, maka variabel pengembangan karir akan meningkat pula sebesar 0.485 dengan asumsi variabel lainnya konstan, t -statistik 3.163 ($> t$ -tabel 1,96), dan P -value 0.002 ($< 0,05$). Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Setiap kenaikan 1 satuan pelatihan akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 48,5% dengan variabel lain dianggap tetap.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Menurut teori Human Capital oleh Becker, investasi pada karyawan dalam bentuk pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja akan meningkatkan kualitas dan produktivitas individu, sehingga memberi manfaat bagi karir karyawan sekaligus keuntungan bagi organisasi. Dengan kata lain, pelatihan dipandang sebagai bentuk *investment in people* yang dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, yang pada akhirnya membuka jalan untuk pengembangan karir, termasuk peluang promosi jabatan.

Menurut Dessler, pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Dalam penelitian ini, karyawan yang mengikuti *Leadership Training* dan *Service Excellent* memiliki peluang

lebih besar untuk menduduki posisi strategis dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Sebagai contoh, salah satu karyawan bagian operasional yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan berkesempatan dipromosikan menjadi supervisor karena dianggap memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki dampak nyata terhadap jalur karir karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tina Melinda (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir di Bank Syariah Mandiri Cabang Tembilahan. Dan juga sejalan dengan penelitian oleh Sri Hardianti Febri (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang. Maka, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana strategis yang tidak hanya meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga membuka jalan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohana Ratna Imbun, dkk (2024) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Nampar Nos Ruteng.

Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0.516 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi meningkat sebesar t-satuan, maka variabel pengembangan karir akan meningkat pula sebesar 0.516 dengan asumsi variabel lainnya konstan, t- statistik 3.534 ($> t\text{-tabel } 1,96$), dan P-value 0.000 ($< 0,05$). Artinya, jika motivasi naik 1 satuan maka pengembangan karir meningkat sebesar 51,6%.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk meningkatkan kompetensinya, aktif mengikuti pelatihan, serta berinisiatif mencari peluang pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk membangun jalur karir yang lebih baik.

Menurut Patton dan Mc. Mahon, motivasi merupakan faktor individu yang terintegrasi dengan proses pengembangan karir. Karyawan yang termotivasi tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk membangun masa depan karir. Dalam penelitian ini, karyawan BSI KCP Makassar Tamalanrea 1 yang memiliki motivasi tinggi lebih aktif dalam mengejar peluang promosi dan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas dibandingkan karyawan yang motivasinya rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Almerio Maia (2021) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di sektor publik. Dan juga didukung oleh penelitian Inelda dan juga Naniek (2023) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di lembaga pemasyarakatan. Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai modal utama dalam mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas diri sehingga mampu meraih posisi karir yang lebih tinggi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Retnaningtyas dan Cipto (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak selalu menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong pengembangan karir. Meskipun motivasi berperan positif, pengaruhnya terbukti tidak signifikan karena adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti kompetensi individu, kesempatan pengembangan yang disediakan organisasi, serta kebijakan manajerial terkait promosi jabatan. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi yang tinggi belum tentu berdampak langsung pada pengembangan karir apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan sistem yang jelas untuk memfasilitasi peningkatan jenjang karir.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0.813 satuan. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel pengembangan karir meningkat sebesar t-satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat pula sebesar 0.813 dengan asumsi variabel lainnya konstan, t-statistik 3.679 ($> t\text{-tabel } 1,96$), dan P-value 0.000 ($< 0,05$). Artinya, jika pengembangan karir naik 1 satuan maka prestasi kerja meningkat sebesar 81,3%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki jalur karir yang jelas

dan terstruktur akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena adanya kepastian bahwa usaha dan prestasi kerja mereka akan dihargai dalam bentuk promosi atau peningkatan jabatan.

Menurut Arismunandar dan Khair menyatakan bahwa pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.¹⁰⁰ Di BSI KCP Makassar Tamalanrea 1, pengembangan karir diwujudkan melalui sistem promosi jabatan, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, serta program pengembangan kepemimpinan. Karyawan yang merasakan kejelasan karir cenderung lebih loyal, lebih disiplin, dan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Martha Surya Dinata (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia. Dan juga didukung oleh penelitian dari Franciska, Magito, Didin Hikma Perkasa (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan pengembangan karir mampu memberikan kontribusi nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya program pengembangan karir yang jelas, seperti jalur promosi, pelatihan lanjutan, serta kesempatan peningkatan tanggung jawab yang disediakan organisasi. Dengan adanya peluang tersebut, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, meningkatkan kompetensi, serta berusaha mencapai target kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menguatkan bahwa pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berdampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelusuran literatur, tidak menemukan penelitian yang menunjukkan hasil berbeda terkait hubungan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut secara umum konsisten memberikan pengaruh positif. Namun demikian, kondisi ini sekaligus membuka peluang penelitian lebih lanjut pada konteks, sampel, atau metode yang berbeda untuk menguji kembali konsistensi pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir adalah 0.395, dengan t-statistik 2.266 dan p-value 0.024. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 39,5% terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir. Artinya, meningkatkan pelatihan akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan melalui pengembangan karir yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dimediasi oleh pengembangan karir. Artinya, pelatihan tidak hanya meningkatkan prestasi kerja secara langsung, tetapi juga memberikan efek tidak langsung melalui peningkatan peluang karir.

Dalam lingkup BSI Kcp Makassar Tamalanrea 1, para karyawan yang telah mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri, memiliki kompetensi tambahan, dan lebih siap menghadapi tantangan kerja. Ketika karyawan menyadari bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat membuka peluang karir, motivasi mereka akan meningkat, sehingga karyawan bekerja lebih baik lagi dan mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi jalur penting yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrianus Marunduri (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir. Kemudian penelitian lain dari Supeni dan Sujana (2021) pada PDAM Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dan pengembangan karir sendiri berkorelasi positif dengan prestasi kerja, yang mendukung gagasan mediasi tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor fundamental yang memengaruhi prestasi kerja, baik secara langsung maupun melalui peran pengembangan karir sebagai variabel intervening.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Olivia, Yulismi, dan Selvi (2025), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada Sman 01 Basa Ampek Balai Tapan.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung motivasi terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir adalah 0.420, dengan t-statistik 2.472 dan p-value 0.013. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 42% terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berorientasi pada masa depan, berusaha meningkatkan kompetensi, dan aktif mencari peluang karir. Ketika peluang karir tersebut terwujud, karyawan terdorong untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi guna mempertahankan posisinya.

Dalam lingkup BSI KCP Makassar Tamalanrea 1, motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan berupa penghargaan, bonus, dan kejelasan jalur promosi membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja. Mereka melihat pekerjaan bukan hanya sebagai rutinitas, melainkan sebagai batu loncatan untuk karir jangka panjang. Dengan demikian, motivasi memberikan dorongan awal, sementara pengembangan karir menjadi faktor yang memperkuat dampaknya terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Edward (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat menambah kekuatan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dengan pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan motivasi yang sudah tertanam dalam diri karyawan, kemudian perusahaan akan memberikan pengembangan karir yang diberikan perusahaan itu secara langsung akan menambah kekuatan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Annisa, Nuzulul, dan Riyan (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir. Motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak lebih besar pada kinerja karyawan jika didukung oleh pengembangan karir.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahma, dkk (2025) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pada ketenagakerjaan dan transmigrasi Sijunjung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu berdasarkan hasil analisis data, hipotesis pertama menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dilihat dengan nilai $t\text{-hitung } 0.470 < t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai $p\text{-value } 0.639 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan meskipun karyawan telah mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan baik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan namun pengaruhnya belum cukup kuat memberikan perubahan yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis kedua menunjukkan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dilihat dengan nilai $t\text{-hitung } 0.433 < t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai $p\text{-value } 0.665 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan meskipun karyawan mendapat motivasi yang tinggi baik dari dorongan internal maupun eksternal atas capaian kinerja karyawan belum cukup kuat untuk memberikan peningkatan prestasi kerja yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis ketiga menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. Nilai $t\text{-hitung } 3.163 > 1,96$ dan nilai $p\text{-value } 0.002 < 0,05$. Menegaskan bahwa program pelatihan yang diberikan karyawan tidak hanya meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga membekali karyawan dengan keahlian tambahan agar mendapat kesempatan menuju jenjang karir yang lebih baik di masa mendatang.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis keempat menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dilihat dengan nilai $t\text{-hitung } 3.534 > 1,96$ dan nilai $p\text{-value } 0.000 < 0,05$. Menegaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi, besar kemungkinan akan berusaha mencari peluang pengembangan karir untuk membangun jalur karir yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis kelima menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dilihat dengan nilai $t\text{-hitung } 3.679 > 1,96$ dan nilai $p\text{-value } 0.000 < 0,05$. Artinya, karyawan dengan pengembangan karir yang baik dan terencana dapat meningkatkan kinerjanya baik dalam organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis keenam menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai variabel

intervening. Nilai t-hitung $2.266 > 1,96$ dan nilai p-value $0.024 < 0,05$. Artinya, pelatihan tidak hanya meningkatkan prestasi kerja secara langsung tetapi juga memberikan efek tidak langsung melalui peningkatan peluang karir karyawan. Dengan kata lain pengembangan karir menjadi jalur penting untuk memperkuat hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis ketujuh menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening. Nilai t-hitung $2.472 > 1,96$ dan nilai p-value $0.013 < 0,05$. Artinya, ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, besar kemungkinan akan berorientasi pada masa depannya, sehingga karyawan akan mencari peluang karir untuk mendapatkan karir yang lebih baik. Maka dapat disimpulkan prestasi kerja dapat meningkat karena ada hubungan yang kuat antara motivasi dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Hartono dan, Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis.
- Aditama, Roni angger, Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi (AE Publishing, 2020)
- Afandi, Pandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator), Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2021
- Ajabar, Manajemen Sumber Daya Manusia (Deepublish, 2020) Al-Qur'an Terjemah & Tajwid (PT Sygma Examedia Arkanleema)
- Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang', Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3.2 (2021), p. 11
- Andriani, Nuryah Vika, Nurul Suharti, and Mohammad Mualim, 'Mengatasi Rasa Kurang Percaya Diri Perspektif Qs. Ali Imran Ayat 139 (Studi Kitab Tafsir Al-Misbah Karya M. Quraish Shihab)', At-Taisir: Journal of Indonesian Tafsir Studies, 03.2 (2023), p. 12
- Anggraeni, Dian, and Edi Sanusi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Otoparts Tbk Divisi Ssc (Shared Service Centre)', Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9.1 (2021)
- Arif, Saiful, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Dharma Pratama Sejati', Sidoarjo Saiful Arif Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Veteran "Jawa Timur", Journal of Economic And Business, 2 (2021), pp. 93–101
- Baehaki, Mohamad Kiki, and Ahmad Faisal, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta)', Jurnal Ilmiah M- Progress, 10.1 (2020)

- Busro, Muhamamad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Prenada Media Group, 2018)
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti, 'Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Yume: Journal of Management*, 4.2 (2021)
- Darjanto, M Eric Hendrajaya, 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kedai Kopi Tjap Singa Terbang)' (Stie Malangkucecwara, 2023)
- Dessler, Gary, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14', Jakarta: Salemba Empat, 2015
- Djampagau, H R Djatola, Ubud Salim, and R Wijayanti, 'The Relationship of Human Capital, Innovation, and Corporate Performance (a Study of Small and Medium Rattan Businesses in Palu City Central Sulawesi Province)', *KnE Social Sciences*, 2018
- Djatola, Hariyanto, 'Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi', *Jurnal Sosial Humaniora*, 12.2 (2021), pp. 141–55
- Duryadi, D, 'Metode Penelitian Empiris Model Path Analisis Menggunakan Smart', Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik Dan Universitas Stekom, Semarang, 2021
- Fasiha, Siti Zubaidah, 'Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang' (Universitas Tridianti Palembang, 2021), pp. 1–36
- Franciska, Magito, Didin Hikmah Perkasa, 'Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2 (2023), pp. 202–18
- Gandung, Muhammad, and Suwanto Suwanto, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera–Kota Tangerang', *Jurnal Arastirma*, 1.1 (2021), pp. 1–14
- Ghozali, Imam, 'Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2. 9 Untuk Penelitian Empiris', 2021
- Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, and Suryadi, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi', *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3.1 (2020), pp. 1–12
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2022
- Hanifah, Aulia Umar, Titi Fatmawati, and Eddy Setyanto, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti*, 2.1 (2023)
- Hardianti Pebri, Sri, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang' (Stie Pembangunan Tanjungpinang, 2023)

- Imbun, Yohana Ratna, Prayekti Prayekti, and Tri Ratna Purnamarini, 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur', *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8.2 (2024), pp. 647–56
- Inelda Dwi Jayanti, Naniek Pangestuti, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kels IIA Muara Beliti', 5 (2023), pp. 1–11
- Juliandi, Modul Pelatihan: Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS.
- Kurnia, O, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0 (Pradina Pustaka, 2023)
- Lazuardy Sofyan, Saputra Riski Kurniawan, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo' (Stie Mahardhika Surabaya, 2020)
- Lesmana, Hendra, 'Pengaruh Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pt. Bekasi Surya Pratama', *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2.2 (2020), pp. 251–75, doi:10.47467/reslaj.v2i2.148
- Liana, Wendy, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang', *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1.01 (2020), pp. 65–72
- Maia, Almerio, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Intervening Motivasi Dishub Diy', 5.1 (2021), pp. 32–44
- Malik, Fahru Roji, 'Analisis Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja', *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, Vol 3(1) (2024)
- Malinda, Tina, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tembilahan' (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A., 'Manajemen Sumber Daya Perusahaan', Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bpfe Yogyakarta, 2007) Marunduri, Febrianus, 'Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Degan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Bank Padang' (Universitas Putra Indonesia, 2020)
- McMahon, Patton and, *Career Development and Systems Theory* (Sense Publishers, 2014)
- Mendrofa, Martha Surya Dinata, 'Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli', *Warta Edisi* 60, April, 2019, pp. 91–96
- Mokosolang, Magda, Daud M Liando, and Stefanus Sampe, 'Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 Di Kabupaten Minahasa Tenggara', *Jurnal Governance*, 1.1 (2021), pp. 1–8