

**DAMPAK PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PEMERIKSA KEUANGAN (BPK) PERWAKILAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

***THE IMPACT OF EDUCATION, TRAINING AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
FINANCIAL AUDIT AGENCY (BPK) REPRESENTING SOUTH
SUMATERA SELATAN***

¹Sri Poewarni, ²Yike Diana Putri, ³Derindha Heryani

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama

²Politeknik Prasetya Mandiri

³Politeknik Prasetya Mandiri

¹sriporwani@stie.muliadarma.ac.id

²yike.dianaputri@gmail.com

Jl. Jenderal Ahmad Yani No.13 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1, Kota Palembang, Sumatera
Selatan - 30252

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel berjumlah 40 pegawai dengan metode sampel jenuh. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan data diolah menggunakan SPSS Versi 21.0. Hasil uji T menunjukkan bahwa pendidikan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara pelatihan berpengaruh signifikan. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of education, training, and career development on employee performance at the Audit Board of the Republic of Indonesia BPK in the South Sumatra Province Representative Office. The sample consists of 40 employees using a saturated sampling method. The approach used is quantitative with multiple linear regression analysis, and the data were processed using SPSS Version 21.0. The T-test results indicate that education and career development do not have a significant effect on employee performance, while training has a significant effect. The F-test shows

that, simultaneously, education, training, and career development have a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan BPK menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan efektivitas pemeriksaan keuangan negara. Sebagai lembaga negara yang independen, BPK bertanggung jawab atas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Melalui peran vital ini, kinerja pegawai di BPK sangat memengaruhi kualitas hasil pemeriksaan dan rekomendasi yang diberikan kepada pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di BPK merupakan prioritas utama yang perlu diperhatikan untuk mendukung tercapainya tujuan lembaga dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara Sedarmayanti, 2018. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir menjadi elemen penting yang mendukung tercapainya kompetensi dan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai BPK.

Menurut Mamaqi 2023, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir menjadi investasi strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Di era transformasi digital, tuntutan profesionalisme auditor BPK semakin tinggi dalam melaksanakan pemeriksaan keuangan negara Wahyuni *et al.* 2016 Pendidikan memberikan dasar teoritis yang kuat serta memperluas wawasan pegawai dalam memahami berbagai aspek pemeriksaan dan keuangan. Dengan pendidikan yang baik, pegawai dapat lebih kritis dalam menganalisis data keuangan dan memiliki pemahaman mendalam terhadap regulasi yang berlaku, sehingga meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan Yimam, 2022. Pelatihan, di sisi lain, berfokus pada peningkatan keterampilan praktis yang mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan berkelanjutan memastikan pegawai mampu mengikuti

Perkembangan teknologi dan metodologi baru dalam pemeriksaan, sehingga mampu bekerja dengan standar yang tinggi. Hal ini menjadi semakin penting dalam era digital, di mana sistem keuangan semakin kompleks dan memerlukan keterampilan teknis yang lebih tinggi Apriliani, 2024. Pengembangan karir menjadi faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir yang baik memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kapabilitas mereka. Selain itu, program pengembangan karir memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam mencapai tujuan profesional, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu. Pengembangan karir juga dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena mereka melihat adanya prospek jangka panjang di dalam organisasi Halilintar & Sobirin, 2022. Hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai sangat penting untuk dikaji dalam konteks lembaga pemeriksaan negara seperti BPK. Meskipun masing-masing faktor tersebut memiliki peran yang berbeda, sinergi ketiganya

Diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dalam mengeksplorasi sejauh mana pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di BPK, khususnya di Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Gibran & Ramadani, 2021, Caniago & Rustanto, 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi lembaga dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini juga berpotensi memberikan wawasan bagi lembaga lain yang bergerak di bidang pemeriksaan negara atau sektor publik yang memiliki karakteristik serupa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemeriksa Keuangan BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan sebanyak 90 pegawai, yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Pemilihan sampel ini didasarkan pada kriteria tertentu, yaitu pegawai tetap yang telah mengikuti program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang dibagi menjadi empat bagian utama. Bagian pertama mencakup data demografis responden, sementara bagian selanjutnya berfokus pada variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5, di mana nilai 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang sangat kuat, dan nilai 5 menunjukkan persetujuan yang sangat kuat. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel pendidikan,

Pelatihan, dan terhadap kinerja pegawai. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan validitas hasil penelitian. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi. Adapun uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 1 berikut: Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat untuk digunakan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan heteroskedastisitas,

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji	Nilai	Kesimpulan
1	Normalitas	0,200 (Kolmogorov-Smirnov)	Data berdistribusi normal
2	Heteroskedastisitas	Pendidikan: 0,321 Pelatihan: 0,443 Pengembangan Karir: 0,283	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Multikolineraitas (Pendidikan)	VIF: 1,207 Tolerance: 0,828	Tidak terjadi multikolineraitas
4	Multikolineraitas (Pelatihan)	VIF: 1,387 Tolerance: 0,721	Tidak terjadi multikolineraitas
5	Multikolineraitas (Pengembangan Karir)	VIF: 1,312 Tolerance: 0,762	Tidak terjadi multikolineraitas
6	Autokorelasi	Durbin-Watson: 1,912	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Diolah 2024

Ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,200. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya. Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 untuk semua variabel independen. Uji multikolineraitas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolineraitas antara variabel-variabel independen, ditunjukkan oleh nilai VIF yang berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Selain itu, uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,912 yang berada di antara rentang 1,5 hingga 2,5. Dengan demikian, hasil uji ini memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah asumsi klasik.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel berikut ini menunjukkan hasil regresi linear berganda untuk

mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai: Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan meningkat Sig. sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 4,152, yang lebih besar dari t-tabel. Artinya, Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel pendidikan X1 dan pengembangan karir X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Sig. untuk pendidikan adalah 0,110, lebih besar dari 0,05, dengan t-hitung sebesar

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0.112	1.641	0.110	Tidak signifikan
2	Pelatihan (X2)	0.542	4.152	0.000	Signifikan
3	Pengembangan Karir (X3)	0.098	0.938	0.355	Tidak Signifikan
4	Konstanta (a)	3.221			

Sumber: Data diolah, 2024

1,641, yang lebih kecil dari t-tabel, sehingga pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel pengembangan karir, yang memiliki nilai Sig. sebesar 0,355 dan t-hitung sebesar 0,938, juga lebih kecil dari t-tabel, menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel yang diuji, hanya pelatihan yang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pendidikan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang berarti dalam konteks Penelitian ini.

1. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel independen Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap variabel

Independen Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 53,783 dengan nilai signifikansi Sig. sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika ketiga variabel independen ini diuji secara bersama-sama, mereka secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Nilai F-hitung yang jauh lebih besar daripada F-tabel 2,874, memperkuat kesimpulan bahwa model regresi ini valid dan dapat menjelaskan pengaruh simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai Badan

Tabel 3. Hasil Uji F

C	F-hitung	Sig.	Ftabel
Model Regresi	53,783	0.000	2.874

Sumber: Data diolah, 2024

Pemeriksa Keuangan BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Flegl *et al.*, 2022, yang menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor pemerintahan. Pelatihan yang efektif memungkinkan pegawai untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non teknis yang relevan dengan tugas mereka, sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih efisien dan produktif Shamsida *et al.*, 2023. Sebaliknya, variabel Pendidikan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini bertentangan dengan temuan dari penelitian sebelumnya, dimana pendidikan sering dianggap sebagai faktor utama dalam membangun kompetensi pegawai Agboola *et al.*, 2021. Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan besar pendidikan yang diterima pegawai kurang relevan atau Tidak langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja harian mereka di

BPK. Hal serupa Juga ditemukan Dalam penelitian Ramadini, 2024, di mana pendidikan formal yang diterima pegawai tidak selalu mempengaruhi kinerja operasional mereka. Pengembangan karir juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Muthumbi & Kamau, 2021, yang menyebutkan bahwa pengembangan karir sering kali memerlukan waktu lebih lama untuk menunjukkan dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, pegawai yang belum melihat dampak nyata dari pengembangan karir mungkin merasa bahwa upaya tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kinerja harian mereka Widi & Kusuma, 2024. Uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir menunjukkan bahwa secara keseluruhan ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Blom *et al.*, 2020, di

mana kombinasi pendidikan, pelatihan, Dan pengembangan karir menciptakan Sinergi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam organisasi sektor publik. Meskipun secara individual pendidikan dan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hasil simultan menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya penting untuk menciptakan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Dengan demikian, meskipun pelatihan adalah faktor utama yang berdampak langsung pada kinerja pegawai, organisasi seperti BPK tetap perlu memberikan perhatian pada pendidikan dan pengembangan karir sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penguatan program pelatihan yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan operasional organisasi akan memberikan hasil yang lebih signifikan dalam waktu singkat, sementara pendidikan dan pengembangan karir dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang untuk keberlanjutan dan profesionalisme pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi

linear berganda dan pembahasan yang Telah dilakukan, dapat disimpulkan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan operasional sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Sebaliknya, variabel pendidikan dan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan relevansi pendidikan formal dengan tugas operasional sehari-hari dan proses pengembangan karir yang memerlukan waktu lebih lama untuk berdampak pada kinerja. Namun, secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menggabungkan ketiga variabel ini tetap penting untuk keberhasilan jangka panjang dan perbaikan kualitas kinerja pegawai di BPK. Oleh karena

itu, Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah agar lembaga terus meningkatkan program pelatihan yang relevan dan mempertimbangkan pendidikan serta pengembangan karir sebagai investasi jangka panjang untuk kualitas dan profesionalisme pegawai yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agboola, O., Aremu, M. O., Eze, B. U., & Wahab, N.O. 2021. *Effect of Training and Career Development on Bank Employees' Performance: Evidence from Selected Banks in Nigeria*.
- Apriliani, R. 2024. *Literasi Keuangan Berbasis Teknologi Digital: Teori dan Implementasi*. Cetakan 1. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Blom, R., Kruijen, P., Heijden, B., Heijden, B., Heijden, B., & Thiel, S. 2020. *One HRM Fits All: A Meta Analysis of the Effects of HRM Practices in the Public, Semipublic, and Private Sector. A Review of Public Personnel Administration*, 40 (1), 3-35.
- Caniago, A., & Rustanto, A. 2022. *The Effect of Career Development on Employee Performance (Case Study at CV Anggara Prima)*. Majalah Ilmiah Bijak.
- Flegl, M., Depoo, L., & Alcázar, M. 2022. *Impact of Employees' Training on Their Performance Improvements*. *Quality Innovation Prosperity*, 70-89.
- Gibran, N., & Ramadani, D. 2021. *The Effect of Training and Career Development on Employee Performance*. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 407-415.
- Halilintar, R., & Sobirin, A. 2022. *The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01,05,1-22.
- Mamaqi, E. 2023. *The Role of Trainings in the Development and Enhancement of Work Performance in the Public and Private Sector*. *Interdisciplinary Journal of Research and Development*, 10 (1), 107-111.
- Muthumbi, D. M., & Kamau, J. 2021. *Effect of Career Development on Employee Performance in Deloitte Limited, Kenya*.
- Edin Burg Peer Reviewed Journals and Books Publishers *Journal of Human Resource and Leadership*, 1 (1), 9-16.
- Ramadani, S. 2024. *The Influence of Education on Employee Performance PT. With The Work of Serving The Field Area*. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2 (1), 41-46.
- Shamsida, N., Shahidan, M. L., Hussain, S., Rashid, R., Raffar,

- M., & Aripin, N. 2023. *The Effect of Training Towards Employee Performance: An Evidence from a Public University in Malaysia*. *International Journal of Industrial Management*, 17 3, 178–185.
- Wahyuni, M. S., Irwansyah, I., & Baihaqi, B. 2016. Profesionalisme Auditor, Pengalaman Auditor, Pemahaman *Good Governance*, dan Kualitas Audit. *Jurnal Fairness*, 6 3, 187–200.
- Widi, Y. L., & Kusuma, K. A. 2024. *Employee Performance: Career Development, Motivation, and Workplace Nvironment Impact*. *Business and Economics*, 9 1.
- Yimam, M. H. 2022. *Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia*. *Cogent Education*, 9, 1–18.