



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3380-3390

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan PT BRI Enrekang

Muhammad Ranofan¹, Wilda Widiawat², Zainal Potton³, Rista Astari Rusdin⁴

^{1,2,3}Biokewirausahaan, Sains dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Enrekang

muhammadranofan@gmail.com, wildawidiawati@unimen.ac.id, zainalpotton@gmail.com, ristaastari54@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap pencapaian kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang. Strategi pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, khususnya pada sektor perbankan yang menghadapi dinamika perubahan dan persaingan yang semakin ketat. Variabel pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini meliputi pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, serta perencanaan karier sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap PT BRI Cabang Enrekang yang berjumlah 35 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, serta perencanaan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan di PT BRI Cabang Enrekang..

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Perbankan, Metode Kuantitatif.

1. Latar Belakang

Perkembangan industri perbankan yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, khususnya melalui penguatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian (Asriani et al. 2024) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi jasa sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam memberikan layanan yang efektif dan berkualitas. Dalam konteks perbankan, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mempertahankan kepercayaan dan loyalitas nasabah (Masud, Arfah, dan Semmaila 2021)

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang merupakan unit kerja perbankan di wilayah berkembang yang memiliki 35 karyawan tetap dengan karakteristik tugas operasional dan pelayanan yang beragam. Berdasarkan data primer hasil penelitian, capaian kinerja karyawan menunjukkan variasi antar individu, yang mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kompetensi, efektivitas kerja, dan produktivitas (Agustinar et al. 2024). Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah dan terintegrasi (Khairani Harahap et al. 2023)

Strategi pengembangan sumber daya manusia telah diterapkan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, serta perencanaan karier (Supi et al. 2023) menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang relevan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan. Namun, hasil pengolahan data kuesioner penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih menilai pelatihan yang diikuti belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dampaknya terhadap kinerja belum optimal. Hal ini memperkuat pandangan (Gustiana dan Fauzi 2022) bahwa efektivitas pengembangan SDM tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program, tetapi juga oleh kesesuaian materi dengan tuntutan pekerjaan.

Coaching dan mentoring merupakan strategi penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan motivasi karyawan (S.E 2020). Akan tetapi, data penelitian menunjukkan bahwa intensitas coaching dan mentoring yang dirasakan karyawan masih bervariasi, yang berimplikasi pada perbedaan capaian kinerja. Kondisi serupa juga ditemukan pada penerapan talent management dan perencanaan karier, di mana sebagian karyawan belum merasakan kejelasan jalur pengembangan karier, sehingga berpotensi memengaruhi komitmen dan kinerja kerja jangka panjang (Shvetsova 2025).

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan PT BRI Cabang Enrekang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan konsistensi penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia di tingkat cabang (Asriani et al. 2024). Dengan demikian penelitian ini memiliki kebaruan empiris karena mengintegrasikan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam satu model analisis pada konteks cabang perbankan di wilayah berkembang, yang masih relatif terbatas dikaji dalam penelitian sebelumnya (Gustiana dan Fauzi 2022)

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan kausal antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik (Bahrun et al. 2022). Penelitian dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap PT BRI Cabang Enrekang yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Siti Kartika Sari 2024). Dengan demikian, penelitian ini tidak menggunakan replikasi sampel karena seluruh unit analisis telah terwakili. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, perencanaan karier, serta kinerja karyawan (Susanto, Jailani, dan Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2023). Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima yang digunakan untuk mengukur persepsi dan sikap responden secara kuantitatif (Selfi Khoirani dan Ratnawaty Marginingsih 2025). Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden dalam satu periode pengambilan data. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan (Romdona, Junista, dan Gunawan 2025) Pertama, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Kedua, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5%. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistical package for the sosial sciences (SPSS 31) yang umum digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen (Siti Kartika Sari 2024).

3. Hasil dan Diskusi

3.5 Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dimana r_{hitung} merupakan jumlah total dari hasil pertanyaan setiap variabel (nilai person correlation setiap item) sedangkan nilai r_{tabel} dilihat pada nilai probabilitas tertentu dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$), dimana df merupakan derajat kebebasan (degree of freedom) dan n merupakan jumlah sampel (Slamet dan Wahyuningsih 2022). Maka nilai r_{tabel} ($df = 35 - 2 = 33$) dengan menggunakan uji 2 sisi dan signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,338. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel pelatihan dan pendidikan (X1), coaching dan mentoring (X2), talent management (X3) perencanaan karir (X4) dikatakan valid. Berikut ini hasil analisis data instrument dari ke-empat variabel penelitian diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1 uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan (x^1)

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.611***	.586***	-.059	.242	.690***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.738	.162	<,001
	N	35	35	35	35	35	35

P02	Pearson Correlation	.611***	1	.555***	.016	.510**	.850***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.925	.002	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P03	Pearson Correlation	.586***	.555***	1	-.086	-.025	.659***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.621	.886	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P04	Pearson Correlation	-.059	.016	-.086	1	-.005	.559***
	Sig. (2-tailed)	.738	.925	.621		.675	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P05	Pearson Correlation	.242	.510**	-.025	-.005	1	.584***
	Sig. (2-tailed)	.162	.002	.886	.975		<,001
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.690***	.850***	.659***	.559***	.584***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35	35	35

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson (r_{hitung}) setiap item pernyataan dengan nilai r_{tabel} serta memperhatikan nilai signifikansi (2-tailed). Berdasarkan output *correlation*, diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk item p1 sebesar 0,782, p2 sebesar 0,675, p3 sebesar 0,675, p4 sebesar 0,559, dan p5 sebesar 0,584, sedangkan nilai r_{tabel} pada jumlah responden sebanyak 35 orang dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,196. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu p1 ($0,782 > 0,196$), p2 ($0,675 > 0,196$), p3 ($0,675 > 0,196$), p4 ($0,559 > 0,196$), dan p5 ($0,584 > 0,196$), sehingga berdasarkan kriteria perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , seluruh item p1, p2, p3, p4, dan p5 dinyatakan valid. Selain itu, pengambilan keputusan juga didasarkan pada nilai signifikansi (2-tailed) dengan probabilitas sebesar 0,05. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh item berada di bawah 0,05 serta memiliki nilai Pearson correlation yang bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah dan signifikan antara skor masing-masing item dengan skor total variabel yang diukur. Dengan demikian, berdasarkan kedua kriteria pengujian tersebut, yaitu perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai signifikansi (2-tailed), dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel yang diuji dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji validitas coaching dan mentoring (x^2)

Tabel 2 uji validitas variabel coaching dan mentoring (x^2)

		P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P6	Pearson Correlation	1	.587***	-.098	-.378*	-.037	.536**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.376	.015	.835	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.587***	1	.162	-.402*	-.030	.590***
	Sig. (2-tailed)						
	N	35	35	35	35	35	35

	Sig. (2-tailed)	<,001		.352	.017	.865	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	-.098	.162	1	.349*	-.342*	.545***
	Sig. (2-tailed)	.576	.352		.040	.044	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P9	Pearson Correlation	-.078*	-.407*	.349*	1	.060	.643***
	Sig. (2-tailed)	.025	.017	.040		.732	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P10	Pearson Correlation	-.037	-.030	-.342*	.060	1	.568***
	Sig. (2-tailed)	.835	.865	.044	.732		<,001
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.536**	.590***	.545***	.643***	.568***	1
	Sig. (2-tailed)	.009	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35	35	35

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas variabel coaching dan mentoring (X2) dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson (r_{hitung}) setiap item pernyataan dengan nilai r_{tabel} serta memperhatikan nilai signifikansi (2-tailed). Uji validitas dengan korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud melalui hubungan antara skor item dan skor total variabel. Berdasarkan output *correlation*, diketahui bahwa nilai r_{hitung} antara skor item dengan skor total untuk item p6 sebesar 0,536, p7 sebesar 0,590, p8 sebesar 0,545, p9 sebesar 0,643, dan p10 sebesar 0,568, sedangkan nilai r_{tabel} pada jumlah responden sebanyak 35 orang dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,196. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu p6 ($0,536 > 0,196$), p7 ($0,590 > 0,196$), p8 ($0,545 > 0,196$), p9 ($0,643 > 0,196$), dan p10 ($0,568 > 0,196$), sehingga berdasarkan kriteria perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , seluruh item pada variabel coaching dan mentoring dinyatakan valid. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi (2-tailed), seluruh item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total bersifat signifikan secara statistik. Nilai koefisien korelasi Pearson yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara item pernyataan dengan konstruk coaching dan mentoring yang diukur. Dengan demikian, berdasarkan kedua kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel coaching dan mentoring (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji validitas talent management (x^3)

Tabel 3 uji validitas variabel talent management (x^3)

		Correlations					
		P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P11	Pearson Correlation	1	.431**	-.289	-.054	.196	.646**
	Sig. (2-tailed)		.010	.093	.759	.259	<,001
	N	35	35	35	35	35	35

P12	Pearson Correlation	.431**	1	.160	-.205	.165	.681***
	Sig. (2-tailed)	.010		.359	.237	.344	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P13	Pearson Correlation	-.289	.160	1	-.074	-.113	.548**
	Sig. (2-tailed)	.093	.359		.477	.517	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P14	Pearson Correlation	-.054	-.205	-.124	1	-.011	.560**
	Sig. (2-tailed)	.759	.237	.477		.952	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P15	Pearson Correlation	.196	.165	-.113	-.011	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.259	.344	.517	.952		<,001
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.646**	.681***	.548**	.560**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas variabel talent management (X3) dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson (r_{hitung}) setiap item pernyataan dengan nilai r_{tabel} serta memperhatikan nilai signifikansi (2-tailed). Berdasarkan output correlation, diketahui bahwa nilai r_{hitung} antara skor item dengan skor total untuk item p11 sebesar 0,646, p12 sebesar 0,681, p13 sebesar 0,548, p14 sebesar 0,560, dan p15 sebesar 0,647, sedangkan nilai r_{tabel} pada jumlah responden sebanyak 35 orang dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,196. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu p11 ($0,646 > 0,196$), p12 ($0,681 > 0,196$), p13 ($0,548 > 0,196$), p14 ($0,560 > 0,196$), dan p15 ($0,647 > 0,196$), sehingga berdasarkan kriteria perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , seluruh item pada variabel talent management dinyatakan valid. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi (2-tailed), seluruh item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total bersifat signifikan secara statistik. Nilai koefisien korelasi Pearson yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara setiap item pernyataan dengan konstruk talent management yang diukur. Dengan demikian, berdasarkan kedua kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel talent management (X3) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji validitas perencanaan karir (x^4)

Tabel 4 uji validitas perencanaan karir (x^4)

		Correlations					
		P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P16	Pearson Correlation	1	.464**	.123	-.130	.289	.532**
	Sig. (2-tailed)		.005	.481	.457	.093	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P17	Pearson Correlation	.464**	1	.277	.130	.289	.754***
	Sig. (2-tailed)	.005		.107	.457	.093	<,001
	N	35	35	35	35	35	35

P18	Pearson Correlation	.123	.277	1	-.192	-.036	.529**
	Sig. (2-tailed)	.481	.107		.269	.839	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P19	Pearson Correlation	-.130	.130	-.192	1	.150	.646***
	Sig. (2-tailed)	.457	.457	.269		.390	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
P20	Pearson Correlation	.289	.289	-.036	.150	1	.751***
	Sig. (2-tailed)	.093	.093	.839	.390		<,001
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.532**	.754***	.529**	.646***	.751***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas variabel perencanaan karier (X4) dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson (r_{hitung}) setiap item pernyataan dengan nilai r_{tabel} serta memperhatikan nilai signifikansi (2-tailed). Berdasarkan output correlation, diketahui bahwa nilai r_{hitung} antara skor item dengan skor total untuk item p16 sebesar 0,532, p17 sebesar 0,754, p18 sebesar 0,529, p19 sebesar 0,646, dan p20 sebesar 0,751, sedangkan nilai r_{tabel} pada jumlah responden sebanyak 35 orang dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,196. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu p16 ($0,532 > 0,196$), p17 ($0,754 > 0,196$), p18 ($0,529 > 0,196$), p19 ($0,646 > 0,196$), dan p20 ($0,751 > 0,196$), sehingga berdasarkan kriteria perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , seluruh item pada variabel perencanaan karier dinyatakan valid. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi (2-tailed), seluruh item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total bersifat signifikan secara statistik. Nilai koefisien korelasi Pearson yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara setiap item pernyataan dengan konstruk perencanaan karier yang diukur. Dengan demikian, berdasarkan kedua kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel perencanaan karier (X4) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

3.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur nilai konsistensi dari instrument yang digunakan dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel begitupun sebaliknya (Rahmayanti et al. 2024). Berikut ini hasil uji reliabilitas antara lain sebagai berikut:

Variabel pendidikan dan pelatihan (x^1)

Tabel 5 uji reliabilitas variabel pendidikan dan pelatihan (x^1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Berdasarkan tabel output uji reliabilitas, diketahui bahwa jumlah item pernyataan (N of Items) yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah sebanyak 5 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,670. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ($0,670 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

Variabel coaching dan mentoring (x^2)

Tabel 6 uji reliabilitas variabel coaching dan mentoring (x^2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas variabel X₂ menggunakan Cronbach's Alpha dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Berdasarkan tabel output uji reliabilitas, diketahui bahwa jumlah item pernyataan (N of Items) yang digunakan untuk mengukur variabel X₂ adalah sebanyak 5 butir pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ($0,761 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X₂ dinyatakan reliabel.

Variabel talent management (x^3)

Tabel 7 uji reliabilitas variabel talent management (x^3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.613	5

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas variabel X₃ menggunakan Cronbach's Alpha dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Berdasarkan tabel output uji reliabilitas, diketahui bahwa jumlah item pernyataan (N of Items) yang digunakan untuk mengukur variabel X₃ adalah sebanyak 5 butir pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,613. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ($0,613 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X₃ dinyatakan reliabel.

Variabel perencanaan karir (x^4)

Tabel 8 uji reliabilitas variabel perencanaan karir (x^4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	5

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas variabel X₄ menggunakan Cronbach's Alpha dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Berdasarkan tabel output uji reliabilitas, diketahui bahwa jumlah item pernyataan (N of Items) yang digunakan untuk mengukur variabel X₄ adalah sebanyak 5 butir pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,613. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ($0,691 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X₄ dinyatakan reliabel.

3.5 Hasil uji regresi linear berganda

Tabel 9 Hasil uji regresi linear berganda

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.182	4.140		.431	.697
	Pelatihan dan Pendidikan	.195	.132	.056	1.475	.151
	Coaching dan Mentoring	.327	.103	.138	2.830	.004
	Talent Management	.434	.150	.414	3.684	<.001
	Perencanaan Karir	.546	.120	.456	.381	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil analisis regresi menggunakan SPSS, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,182 + 0,195 X_1 + 0,327 X_2 + 0,434 X_3 + 0,546 X_4 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,182 mengindikasikan apabila seluruh variabel independen, yaitu pendidikan dan pelatihan (X1), coaching dan mentoring (X2), talent management (X3), serta perencanaan karier (X4), bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 1,182. Variabel pendidikan dan pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,195, yang berarti setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,195, meskipun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Variabel coaching dan mentoring (X2) memiliki koefisien sebesar 0,327, yang menunjukkan bahwa peningkatan praktik coaching dan mentoring akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,327. Selanjutnya, variabel talent management (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,434, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pengelolaan talenta secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,434. Variabel perencanaan karier (X4) memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien regresi sebesar 0,546, yang menunjukkan bahwa perencanaan karier merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa keempat variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang.

3.5 Hasil uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pendidikan dan pelatihan (X1), coaching dan mentoring (X2), talent management (X3), serta perencanaan karier (X4), terhadap kinerja karyawan (Y) secara terpisah. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n - k - 1$, di mana n merupakan jumlah responden dan k jumlah variabel independen. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dan empat variabel independen, diperoleh df sebesar 30 sehingga nilai t tabel sebesar 1,697. Berikut ini tabel hasil uji parsial pada ke-empat faktor sebagai berikut;

Uji parsial variabel pendidikan dan pelatihan (x^1)

Tabel 10. Hasil uji parsial (uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
Model					Sig.	
1	(Constant)	10.849	3.453		4.852	<.001
	Pelatihan dan Pendidikan	.577	.147	.564	6.928	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji parsial variabel coaching dan mentoring (x^2)

Tabel 11. Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.396	1.453		7.958	<.001
	Coaching dan Mentoring	.646	.108	.516	5.961	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji parsial variabel talent management (x^3)

Tabel 12. Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.889	2.536		4.617	<.001
	Talent Management	.822	.132	.531	6.207	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji parsial variabel perencanaan karir (x^4)

Tabel 13. Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.849	2.443		2.532	<.001
	Perencanaan Karir	.577	.106	.514	7.188	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa seluruh variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (X1), coaching dan mentoring (X2), talent management (X3), serta perencanaan karier (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar $< 0,001$, sehingga nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 6,928, variabel coaching dan mentoring (X2) sebesar 5,961, variabel talent management (X3) sebesar 6,207, dan variabel perencanaan karier (X4) sebesar 7,188, sedangkan nilai t tabel yang diperoleh pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$) adalah sebesar 1,697. Dengan demikian, seluruh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), sehingga H_{01} , H_{02} , H_{03} , dan H_{04} ditolak, sedangkan H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, serta perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang.

3.5 Hasil uji simultan

Uji simultan dilakukan untuk menganalisis berpengaruh atau tidaknya variabel bebas terhadap variable terikat. hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil uji simultan (uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.934	4	94.234	17.917	<.001 ^b
	Residual	121.466	30	5.716		
	Total	348.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir, Talent Management, Coaching dan Mentoring, Pelatihan dan Pendidikan

Berdasarkan tabel ANOVA di atas nilai signifikansi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X1), coaching dan mentoring (X2), talent management (X3), serta perencanaan karier (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel pengembangan sumber daya manusia tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai F hitung yang diperoleh sebesar 17,917, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 30$ adalah sebesar 2,69, sehingga F hitung $> F$ tabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Artinya, pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, serta perencanaan karier secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang.

kosong.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang. Pendidikan dan pelatihan, coaching dan mentoring, talent management, serta perencanaan karier terbukti secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, pembinaan berkelanjutan, pengelolaan potensi karyawan, serta kejelasan arah pengembangan karier mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel strategi pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan akan memberikan dampak yang lebih optimal dibandingkan jika dilakukan secara parsial atau tidak terstruktur. Dengan demikian, strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan oleh manajemen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Enrekang guna mendukung pencapaian kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Referensi

1. Agustinar, Iin Anita, Yudhinanto Yudhinanto, Mohammad Renandi Ekatama, Armalia Reny, Desmon Desmon, Maria Septijantini Alie, dan Susi Indriyani. 2024. "PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA BRANCH OFFICE KOTABUMI LAMPUNG UTARA." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7(6):688–95. doi:10.31539/COSTING.V7I6.12626.
2. Asriani, S. Hamriani, Misran, dan Sumiati. 2024. "Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi." *IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam* 4(2):2580–5304. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/iqr>.
3. Bahrin, M., Nawawi Alamat, Balai Diklat, Keuangan Malang, dan M. Bahrin Nawawi. 2022. "Evaluasi Kirkpatrick Level I Pelatihan Communication Skills Di Balai Diklat Keuangan Malang." *Jurnal Pembelajaran Inovatif* 5(1):86–92. doi:10.21009/JPI.051.11.
4. Gustiana, Riska, dan Achmad Fauzi. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6):657–66. doi:10.31933/jemi.v3i6.1107.
5. Khairani Harahap, DrTuti, MSi Syahrial Hasibuan, MT Rizka Nugraha Pratikna, MM Muh Ihsan Said Ahmad, MSi Ni Nyoman Ari Novarini, MM Wilda Widiawati, MM Regi Sanjaya, MM Andi Sawe Riesso, MSi Noor Azida Batubara, MAg Nurdiana, MSi Suyanto, dan MKes Abdurrahim. 2023. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Penerbit Tahta Media* 189. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/225>.
6. Masud, Muhlis, Aryati Arfah, dan Baharuddin Semmaila. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar." *Jurnal Mirai Management* 6(3):1–10. doi:10.37531/MIRAL.V6I3.1994.
7. Rahmayanti, Nida Putri, Anthonius J. Karsudjono, Ikhwani Hidayatullah, dan Stie Pancasetia. 2024. "PELATIHAN SPSS Uji VALIDITAS DAN Uji RELIABILITAS UNTUK DATA PRIMER." *Bakti Banua: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6356>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- 5(2):21–26. doi:10.35130/BBJM.V5I2.594.
8. Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, dan Ahmad Gunawan. 2025. “TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER.” *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik* 3(1):39–47. doi:10.61787/TACEEE75.
 9. S.E, DIAH HANGGRAENI. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 7(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5820>.
 10. Selfi Khoirani, dan Ratnawaty Marginingsih. 2025. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara.” *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi* 1(3):224–35. doi:10.71417/J-SIME.V1I3.266.
 11. Shvetsova, Olga. 2025. “Managing Global Talent: Innovative Solutions and a Sustainable Strategy Using a Human-Centric Approach.” *Administrative Sciences* 2025, Vol. 15, Page 190 15(5):190. doi:10.3390/ADMSCI15050190.
 12. Siti Kartika Sari. 2024. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Indramayu.” <https://syekhnurjati.ac.id>.
 13. Slamet, Rokhmad, dan Sri Wahyuningsih. 2022. “VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KER.” *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17(2). doi:10.46975/ALIANSI.V17I2.428.
 14. Supi, Noermijati, Dodi Wirawan Irawanto, dan Astrid Puspaningrum. 2023. “Talent management practices and turnover intention: The role of perceived distributive justice and perceived organizational support.” *Cogent Business and Management* 10(3). doi:10.1080/23311975.2023.2265089;JOURNAL:JOURNAL:OABM20;CTYPE:STRING:JOURNAL.
 15. Susanto, Dedi, MSyahrani Jailani, dan Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. 2023. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah.” *QOSIM : Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 1(1):53–61. doi:10.61104/JQ.V1I1.60.