

The Influence Of Human Resource Development And Work Productivity On Employee Performance At PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu

Rendi Pratama¹⁾, Tito Irwanto²⁾, Tri Febrina Melinda³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾titoirwanto@unived.ac.id; ²⁾trifebrina26@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [24 September 2025]
Revised [28 Oktober 2025]
Accepted [29 Oktober 2025]

KEYWORDS

Human Resource Development, Work Productivity, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pengembangan SDM yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier diharapkan dapat meningkatkan keterampilan serta kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan efisiensi kerja, juga diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 100 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 26.784 + 0,137 X_1 + 0,324 X_2 + 3.299$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan produktivitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Hasil uji Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2.245 > t_{tabel} 1.660$ dan signifikansi $0,027 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Hasil uji produktivitas kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 5.197 > t_{tabel} 1.660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti produktivitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $17.920 > 2,70$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Produktivitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Human Resource Development and Work Productivity on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. This type of research is a descriptive quantitative study. The data collection method used in this research is a questionnaire technique, with a sample of 100 respondents. The research results show that the multiple linear regression equation is $Y = 26.784 + 0.137 X_1 + 0.324 X_2 + 3.299$. The coefficients are positive, meaning there is a positive or direct relationship between the variables of Human Resource Development (X_1) and work productivity (X_2) with employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. The test results for Human Resource Development (X_1) show that t -count 2.245 > t -table 1.660 and significance 0.027 < 0.05, thus accepting hypothesis H_a and rejecting H_o . This means that Human Resource Development (X_1) has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. The test results for work productivity (X_2) show that t -count 5.197 > t -table 1.660 and significance 0.000 < 0.05, thus accepting hypothesis H_a and rejecting H_o . This means that work productivity (X_2) has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Based on the comparison of the F -count value with the F -table value, it is found that F -count is greater than F -table, i.e., $17.920 > 2.70$, therefore, it is concluded to accept the hypothesis, meaning there is a simultaneous effect of Human Resource Development (X_1) and Work Productivity (X_2) on employee performance (Y) at PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif untuk tetap dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di sektor perbankan,

seperti yang terjadi di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efisien dan efektif.

Pengembangan SDM merujuk pada berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Beberapa program pengembangan yang biasa diterapkan oleh perusahaan antara lain pelatihan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, dan pendidikan lanjutan. Program-program ini bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi, meningkatkan mutu kerja, serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Menurut Daniel Adi Setya Rahardjo (2022:21) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada proses berkala yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi anggotanya. Namun, untuk pengembangan sumber daya manusia belum maksimal, maka dibutuhkan pelatihan dan motivasi yang lebih tinggi. Sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya yang sekarang, dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Di sisi lain, produktivitas kerja mengacu pada seberapa banyak hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas yang tinggi biasanya berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien, memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, serta meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pengembangan SDM yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi langsung terhadap kinerja perusahaan. Menurut Putri (2020:13) bahwa produktivitas kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Sedangkan menurut Wirawan et al., (2019:161) produktivitas kerja sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Jadi, produktivitas kerja adalah total hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang anggota terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara pengembangan SDM dan produktivitas kerja. Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi tujuan perusahaan, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja ini mencakup aspek-aspek seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, kerjasama dengan rekan kerja, serta kemampuan untuk berinisiatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik akan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menjalani pengembangan SDM dan bagaimana produktivitas kerja mereka dikelola oleh perusahaan. Kinerja karyawan menurut Siagian dkk (2020:109) merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Maka, kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Bank Pembangunan Daerah Bengkulu sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perbankan harus dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang memadai, motivasinya tinggi, serta kompetensi yang relevan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana pengembangan SDM dan produktivitas kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana hal ini dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem kerja di perusahaan.

Meskipun PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan karyawan, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam pengelolaan SDM dan peningkatan produktivitas kerja masih sangat signifikan.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, yakni tingkat Pengembangan SDM yang tidak merata, sebab tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Beberapa karyawan merasa bahwa program pengembangan SDM yang tersedia lebih banyak berfokus pada karyawan dengan jabatan tertentu, sementara karyawan dengan jabatan lainnya kurang mendapatkan perhatian yang setara. Ketidakseimbangan dalam akses terhadap pengembangan SDM ini berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kemudian, kurangnya peningkatan produktivitas kerja, meskipun perusahaan sudah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan, banyak karyawan yang merasa produktivitas kerjanya tidak banyak berubah setelah mengikuti program tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya keterkaitan antara materi pelatihan dengan pekerjaan sehari-hari, atau mungkin juga oleh rendahnya dukungan dari manajemen untuk mengimplementasikan hasil dari pelatihan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Akibatnya, produktivitas kerja karyawan tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

Disamping itu juga, permasalahan yang dihadapi kurangnya inisiatif dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sering kali terhambat oleh faktor eksternal, seperti kurangnya motivasi



internal atau ketidakjelasan dalam tujuan pekerjaan. Beberapa karyawan merasa bahwa meskipun mereka telah diberikan pelatihan, mereka tidak memiliki cukup kepercayaan diri atau kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat kemandirian dalam pekerjaan dan mengurangi kualitas serta kuantitas hasil yang dihasilkan.

Dari fenomena yang ada, maka program pengembangan SDM yang ada sering kali tidak disertai dengan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan tentang seberapa besar pengaruh program tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kurangnya tindak lanjut terhadap pelatihan yang telah diberikan juga berpotensi mengurangi efektivitas pengembangan SDM yang dilakukan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif.

Menurut Rahman (2020:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan) Sedangkan menurut Yusran dan Sodik (2019:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri agar lebih berkualitas dan profesional dalam bekerja. Menurut Murtafiah (2021:3) mengatakan bahwa pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Menurut Daniel Adi Setya Rahardjo (2022:21) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada proses berkala yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi anggotanya.

Menurut Robert Noe (2020:20) menjelaskan bahwa Pengembangan SDM mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam organisasi. Ini mencakup pengembangan keterampilan teknis dan soft skills, serta pendidikan untuk mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.

Produktivitas Kerja

Menurut Putri (2020:13) bahwa produktivitas kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan. Sedangkan menurut Wirawan et al., (2019:161) produktivitas kerja sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dkk (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu". Sedangkan menurut Mayanti dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika". Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021:175) Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Reabilitas item diuji dengan melihat Koefisien *Alpha* dengan melakukan *Reability Analysis* dengan SPSS versi 26. Akan dilihat nilai *Cronbach Alpha* untuk reabilitas keseluruhan item dalam satu variable.

Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji pengaruh profitabilitas, leverage,

Uji Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:148) uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai sig. 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat dan benar. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$) yaitu $100-2 = 98$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Maka nilai Koefisien validitas dengan alpha 5% (0.05) adalah sebesar 0,1966. Hasil uji validitas Pengembangan Sumber daya Manusia (X_1), dan Produktivitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1. Hasil uji validitas variabel Pengembangan SDM (X_1)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Motivasi			
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.	0.522	0,1966	Valid



2	Program penghargaan atau insentif yang ada di perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.	0.592	0,1966	Valid
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberi kontribusi yang penting bagi perusahaan.	0.636	0,1966	Valid
	Kepribadian			
4	Saya memiliki sikap positif dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang sulit.	0.653	0,1966	Valid
5	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan dan menyelesaikan tugas dengan baik.	0.522	0,1966	Valid
6	Saya dapat bekerja secara mandiri dan tetap mencapai hasil yang diinginkan tanpa supervisi yang ketat	0.477	0,1966	Valid
	Keterampilan			
7	Saya merasa keterampilan saya sesuai dengan tugas yang saya jalankan di perusahaan	0.523	0,1966	Valid
8	Perusahaan memberikan pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan saya.	0.591	0,1966	Valid
9	Keterampilan komunikasi saya sangat membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari di perusahaan.	0.550	0,1966	Valid
10	Saya merasa bahwa program pengembangan SDM yang diterima meningkatkan keterampilan kinerja saya di tempat kerja.	0.555	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan table di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) adalah valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,1966.

Tabel. 2. Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Kemampuan untuk melaksanakan tugas			
1	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	0.516	0,1966	Valid
2	Program pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya dalam meningkatkan kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas. di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	0.452	0,1966	Valid
	Meningkatkan hasil yang dicapai			
3	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa dapat meningkatkan hasil kerja saya.	0.535	0,1966	Valid
4	Program pengembangan yang saya ikuti mendorong saya untuk mencapai hasil yang lebih baik di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	0.577	0,1966	Valid
	Semangat Kerja			
5	Saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja setelah adanya program pengembangan SDM dari perusahaan.	0.620	0,1966	Valid

6	Semangat kerja saya meningkat karena adanya kesempatan untuk berkembang di perusahaan.	0.565	0,1966	Valid
	Pengembangan diri			
7	Program pengembangan yang saya terima memberikan peluang bagi saya untuk berkembang secara pribadi dan profesional.	0.617	0,1966	Valid
8	Saya merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan karir saya berkat pengembangan diri yang saya terima dari perusahaan	0.694	0,1966	Valid
	Mutu			
9	Saya merasa bahwa mutu pekerjaan yang saya hasilkan meningkat setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan	0.625	0,1966	Valid
	Efisiensi			
10	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya bekerja lebih efisien dan menghemat waktu dalam menyelesaikan tugas.	0.547	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (X_2) adalah valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,1966.

Tabel. 3. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Kualitas kerja			
1	Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan yang saya hasilkan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	0.472	0,1966	Valid
2	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0.444	0,1966	Valid
	Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan)			
3	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam waktu yang ditentukan	0.511	0,1966	Valid
4	Program pengembangan yang diberikan oleh perusahaan membantu saya untuk meningkatkan kecepatan dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.618	0,1966	Valid
	Tanggung jawab			
5	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya dan selalu berusaha untuk memenuhi ekspektasi perusahaan	0.434	0,1966	Valid
6	Saya selalu siap untuk menerima tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan saya	0.524	0,1966	Valid
	Kerjasama			
7	Saya merasa bahwa kerjasama tim sangat mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.	0.359	0,1966	Valid
8	Saya bekerja dengan baik dalam tim dan sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0.499	0,1966	Valid

	Inisiatif			
9	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum ditugaskan kepada saya.	0.514	0,1966	Valid
10	Saya merasa perusahaan memberikan ruang yang cukup untuk mengembangkan inisiatif pribadi dalam pekerjaan.	0.483	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,1966.

Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Realibilitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas pada instrumen variabel Pengembangan SDM (X₁), Produktivitas Kerja (X₂), Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Pengembangan SDM (X ₁)	0,756	10	Reliabel
Produktivitas Kerja (X ₂)	0,767	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,651	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26 diperoleh hasil *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Handal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2021:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S td. Error	Beta		
(Constant)	26.784	3.299		8.119	.000
(X ₁) Pengembangan SDM	.137	.061	.197	2.245	.027
Produktivitas Kerja (X ₂)	.324	.062	.455	5.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2025.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun

prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.6 . Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.470	.455	4.67078

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X_1), Produktivitas Kerja (X_2)

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 47%.. Sedangkan sisanya sebesar 53% dari (100% - 47%). Hal ini sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk menentukan sejauh mana pengaruh yang dimiliki variabel independen tertentu terhadap penjelasan variabel dependen lainnya dengan memeriksa signifikansi konstanta setiap variabel independen Ghozali, (2021:148). Kriteria pengujian ini melibatkan membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t; Hipotesis diterima jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, hipotesis ditolak. Nilai t tabel dihitung sebagai ($\alpha/2$; n-k-1), di mana tingkat keyakinan (α) ditetapkan pada 0,05, n menunjukkan jumlah sampel, dan k menunjukkan jumlah variabel independen, maka (100-3=97). Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 7 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.784	3.299		8.119	.000
Pengembangan SDM (X_1)	.137	.061	.197	2.245	.027
Produktivitas Kerja (X_2)	.324	.062	.455	5.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menilai apakah persamaan model regresi efektif dalam mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali, (2021:148). Kriteria pengujian ini melibatkan perbandingan nilai F hitung dengan tabel F; jika nilai F hitung melebihi tabel F, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih kecil dari tabel F, maka hipotesis ditolak. Nilai tabel F pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) ditentukan oleh rumus (k; n-k), di mana n menyatakan ukuran sampel dan k menyatakan banyaknya variabel independen. Jadi, (100-2=98).



Tabel.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	255.655	2	127.827	17.920	.000 ^b
Residual	691.905	97	7.133		
Total	947.560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X1), Produktivitas Kerja (X2)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penelitian ini merupakan studi yang menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, diantaranya:

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas ini, dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁), Produktivitas Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,1966. Oleh karena itu, uji validitas memastikan kualitas dan konsistensi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yang pada akhirnya mendukung keandalan dan kredibilitas hasil penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, maka diperoleh hasil semua *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, artinya semua instrumen dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁), Produktivitas Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel atau Handal. Dengan demikian, hasil ini memperkuat kepercayaan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang stabil dan dapat digunakan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan data tersebut akan lebih kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dari koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar 0,137 dan koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X₂) sebesar 0,324, semuanya mengalami kenaikan dari nilai 0, (bernilai positif). artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Produktivitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Produktivitas Kerja (X₂) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan Kinerja Karyawan (Y), dan perusahaan perlu fokus pada kedua aspek ini untuk meningkatkan performa karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 47%. Sedangkan sisanya sebesar 53% dari (100% - 47%). Hal ini sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti faktor psikologis atau kebijakan perusahaan, untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan secara lebih mendalam.

Variabel Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁)

Berdasarkan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) menunjukkan $t_{hitung} 2.245 > t_{tabel} 1.660$ dan signifikan $0,027 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H₀ ditolak, berarti Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Jadi,

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Murtafiah (2021:3) mengatakan bahwa pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Hendra Hadi Kesuma (2021) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanwil Denpasar", menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanwil Denpasar.

Dengan demikian, Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.

Variabel Produktivitas Kerja (X_2)

Berdasarkan pengaruh produktivitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} 5.197 > t_{tabel} 1.660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti produktivitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.

Produktivitas kerja menurut Putri (2020:13) bahwa produktivitas kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang).

Uji F

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $17.920 > 2,70$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Produktivitas Kerjakerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, bahwa pentingnya memperhatikan dan mengelola berbagai aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup pelatihan dan peningkatan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi yang tepat, terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Maka, hasil penelitian ini menekankan pentingnya manajemen yang baik dalam mendukung kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian regresi linear berganda dari koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,137 dan koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X_2) sebesar 0,324, semuanya mengalami kenaikan dari nilai 0, (bernilai positif). Artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Produktivitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2.245 > t_{tabel} 1.660$ dan signifikansi $0,027 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Maka, Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji $t_{hitung} 5.197 > t_{tabel} 1.660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti produktivitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Maka, produktivitas kerja merupakan total hasil kerja yang dinilai, yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $17.920 > 2,70$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Produktivitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi



0,000 < 0,05. Maka, pentingnya manajemen yang baik dalam mendukung kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu.

Saran

1. Dalam hal Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, perlu di melakukan program pelatihan yang rerstruktur, seperti menyusun program pelatihan yang relevan dengan perkembangan industri perbankan dan kebutuhan spesifik bank. Kemudian melakukan pelatihan yang berkelanjutan, untuk dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang akan berdampak langsung pada kinerja keryawan.
2. Produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, perlu adanya optimalisasi penggunaan teknologi, seperti meningkatkan penggunaan teknologi untuk mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan manual, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agina Tamara. 2024. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu". *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu*.
- Cecep Suhendar, Tito Irwanto, Yudi Irawan Abi. 2024. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur". *Jurnal Pusat Manajemen, Vol.1 No.2, 2024 page: 163 – 172. e-ISSN 3048-3840*.
- Cixo Alessandro, Tito Irwanto, M. Rahman Febliansa. 2025. "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keluarga Berencana Daerah (Bkbd) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 2 Maret 2025 page: 127 – 132. e-ISSN : 3064-0407*.
- Daniel Adi Setya Rahardjo. 2022., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Dewi dkk 2022. "Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG), Pelaporan Corporate Social Responsibility (CSR), dan Kebijakan Keuangan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BeEl Tahun 2017-2019". *Journal Akuntansi, Auditing dan Perpajakan, Vol. 3, No.1, ISSN 2009-2570*.
- Djaali. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dimbau, Sambul, dan Rumawas. 2021. *Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. Jurnal, Productivity, 2(2), 130-134*.
- Esi Rusminita, Tito Irwanto, Nenden Restu Hidayah. 2025. "Pengaruh Gaya epemimpinan, Motivasi, Displin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu". *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital, Vol. 4 No. 1 January 2025 page: 203 – 212. e-ISSN 2809-8692 p-ISSN 2809-8595*.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gayatrie Ratna Bella, Ahmad Soleh, Tito Irwanto. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan". *Jurnal Ekombis Review, Vol. 11 No. 2 Juli 2023 page: 1455 – 1466. SSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411. https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/index*.
- Hasibuan dan Febrianti, N.R. 2020. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 105–118*.
- Hendra Hadi Kesuma. 2021. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanwil Denpasar". *STIE Bali International Institute of Tourism Management*.
- Ica Devisa Agustina, Sulitti Afriani, Tito Irwanto. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur". *Journal EMAK, Vol. 1 No. 3 JULI 2020 page: 100 – 109*.

- I Nyoman Marayasa et al., 2022, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan". *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, vol. 6, 2022
- Ni Kadek & John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Nilacakra.
- Mawarni. 2019. "Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang 71 Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang". *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689–1699
- Mayanti dkk. 2019: "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin". *Vol. 8 No. 2*.
- Melfrianti Romauli Purba. 2025. "Pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sagami Indonesia". *Jurnal PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia*.
- Murtafiah. 2021. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). Edukasi Islami". *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>.
- Putri. 2020. "Pengaruh *E-Service Quality* dan *E-Trust* Terhadap Kepuasan Nasabah Pengguna BNI Mobile Banking Melalui Citra Bank Sebagai Variabel Intervenig". *Jurnal Ilmiah Matrix* 22(1), 55 – 63.
- Priansa. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan (N. S. Nurbaya (ed.); Cetakan 1)*. Bandung Simbiosis Rekatama Media.
- Rahman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Robert Noe. 2020. *Fundamentals of Human Resource Management 8th ed*. New York: McGraw-Hill Education.
- Sani dkk. 2022. *Menulis Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Sela Rahma Yeni. 2024. "Pengaruh *Leadership*, Kualitas Pelayanan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Fadhila Kota Bengkulu". *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu*.
- Siagian dkk 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Schuler dan Sutrisno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- ugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tito Irwanto, Tri Febrina Melinda. 2015. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2). <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/148>
- Yosepa, Samsudin, dan Ramdan. 2020. "Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari". *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.