

## Implikasi Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Pada Karyawan Bank BTPN Cabang Sungguminasa

Mutmainna Rachman<sup>a</sup>, Rini<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Prodi Manajemen Logistik, Politeknik Maritim AMI Makassar

<sup>b</sup>Prodi Manajemen, Institut Agama Islam DDI Polewali Mandar

Email penulis korespondensi/ penulis pertama (°): [inarahman13@gmail.com](mailto:inarahman13@gmail.com), [rini.se.ak@gmail.com](mailto:rini.se.ak@gmail.com)

Info Artikel	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b></p> <p>Employee development Work productivity Regression analysis Human resources</p>	<p>This study aims to determine the effect of employee development on work productivity at PT. Bank BTPN, Sungguminasa, Gowa Regency. Employee development is one of the factors that can influence the level of work productivity. Employee development in this context is not limited to an additional base salary, but also includes skill enhancement and recognition for specific achievements or expertise. However, development may not be effective if it solely focuses on the completion of administrative tasks, such as reports or receipts, within a short period.</p>
<p><b>Kata kunci:</b></p> <p>Employee development Work productivity Regression analysis Human resources</p>	<p>This research employed simple linear regression analysis, the <math>R^2</math> test, and the t-test to analyze the relationship between variables. The regression results show that the coefficient for employee development is 0.458, indicating that the employee development variable (X) has a positive effect on work productivity by 45.8%. Based on the t-test results, the t-calculated value was 3.524, with a significance level of 0.001 (<math>&lt; 0.05</math>), while the t-table value was 2.042. Thus, it can be concluded that <math>H_0</math> is rejected and <math>H_a</math> is accepted, meaning that employee development (X) has a significant effect on work productivity.</p>
	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Bank BTPN, Sungguminasa, Kabupaten Gowa. Pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Pengembangan karyawan di sini tidak hanya berupa tambahan gaji pokok, tetapi juga meliputi peningkatan keterampilan dan pencapaian tertentu yang dapat diberikan kepada karyawan dengan prestasi atau keahlian khusus. Namun, pengembangan ini tidak akan efektif jika hanya berfokus pada penyelesaian tugas administratif seperti laporan atau kuitansi yang harus diselesaikan secepat mungkin.</p> <p>Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier sederhana, uji <math>R^2</math>, dan uji t untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien pengembangan karyawan sebesar 0,458, yang berarti variabel pengembangan karyawan (X) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 dengan tingkat signifikansi 0,001 (<math>&lt; 0,05</math>), sedangkan t tabel sebesar 2,042. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang berarti pengembangan karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>

### 1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan efisiensi operasional sebuah perusahaan. Tingkat produktivitas yang optimal tidak hanya mengacu pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga menggambarkan kemampuan manajemen dalam

memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks ini, pengembangan karyawan menjadi strategi penting yang dapat memengaruhi produktivitas. PT. Bank BTPN, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan produktivitas karyawannya melalui berbagai program pengembangan. Pengembangan karyawan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun peningkatan keterampilan lainnya, memainkan peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten. Seiring dengan perubahan yang cepat dalam teknologi dan kebutuhan industri, penting bagi perusahaan untuk terus melakukan investasi dalam pengembangan karyawan guna menghindari stagnasi kemampuan kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai atau kesempatan untuk berkembang berisiko mengalami penurunan produktivitas. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perbankan, PT. Bank BTPN memiliki kebutuhan yang sangat spesifik terhadap keterampilan teknis dan administratif yang harus dikuasai oleh karyawannya. Dalam hal ini, peningkatan keterampilan teknis melalui pengembangan karyawan sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian target bisnis dan menjaga daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis bagaimana program pengembangan karyawan yang diterapkan di PT. Bank BTPN memengaruhi produktivitas karyawan, dengan tujuan akhir memberikan rekomendasi strategis untuk perbaikan program di masa depan.

Pengembangan karyawan telah diakui sebagai salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Simamora, pengembangan karyawan adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan, baik dari segi keterampilan teknis maupun perilaku organisasi. Pengembangan ini biasanya dilaksanakan melalui pelatihan, program pembelajaran, dan peningkatan karir yang terarah, yang semuanya bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi [1]. Manullang menekankan bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Selain meningkatkan keterampilan teknis, pelatihan juga berperan dalam membentuk pola pikir kritis di antara karyawan, yang pada gilirannya mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan dalam dunia kerja [2]. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari Ranupandojo dan Husnan, yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan serta mempercepat kontribusi karyawan terhadap perusahaan [3].

Di sisi lain, Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari seberapa efisien mereka dalam menghasilkan output berdasarkan input yang ada [4]. Hubungan antara pengembangan karyawan dan produktivitas kerja telah diidentifikasi oleh berbagai studi sebelumnya, seperti penelitian Riani, yang menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Giordano Indonesia [5]. Hal serupa juga dilaporkan oleh Kandou, yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [6].

Pengembangan karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, karena mencakup berbagai elemen seperti pengembangan karir, pelatihan, dan budaya perusahaan. Sintesis dari makalah penelitian yang disediakan menyoroti dampak multifaset pengembangan karyawan terhadap produktivitas, menekankan pentingnya investasi strategis dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di bawah ini, kami mengeksplorasi aspek-aspek kunci tentang bagaimana pengembangan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengembangan karir secara signifikan berdampak pada produktivitas karyawan dengan menyediakan jalur yang jelas untuk pertumbuhan dan kemajuan. Studi menunjukkan bahwa ketika

karyawan merasakan peluang untuk kemajuan karir, motivasi dan produktivitas mereka meningkat [7]] [8]. Penelitian oleh Arilawati dkk. menunjukkan bahwa pengembangan karir, di samping keseimbangan kehidupan kerja, memiliki efek positif yang substansif pada produktivitas, menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada pembuatan program pengembangan karir yang kuat untuk meningkatkan output karyawan [7]. Demikian pula, Rasyid dkk. menemukan bahwa pengembangan karir secara positif mempengaruhi produktivitas kerja, memperkuat kebutuhan organisasi untuk berinvestasi dalam peluang kemajuan karier [8].

Pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Juliadi dkk. menyoroti korelasi positif antara program pelatihan yang efektif dan produktivitas, terutama di lingkungan yang dinamis seperti start-up [9]. Studi Revathi menggarisbawahi perlunya program pelatihan dan pengembangan, terutama untuk karyawan yang tidak terampil atau kurang berpengalaman, untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pekerjaan [10]. Mulani menekankan bahwa upaya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya memaksimalkan efektivitas dan efisiensi organisasi [11].

Budaya perusahaan yang mendukung yang menghargai kolaborasi, pemberdayaan, dan komunikasi terbuka secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan dengan memanfaatkan kompetensi [12]. Studi oleh Kosasih dkk. menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, ditambah dengan peluang pengembangan karir, dapat meningkatkan produktivitas, meskipun dampaknya dapat bervariasi tergantung pada tingkat kepuasan kerja [13]. Interaksi antara kompetensi karyawan dan budaya perusahaan sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi, karena menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas [14]. Kompensasi, di samping pengembangan karir, telah terbukti secara positif mempengaruhi produktivitas kerja, menunjukkan bahwa insentif keuangan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik [15]. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti yang disorot oleh Kosasih et al., memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, meskipun dampaknya dapat dimoderasi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja [16].

Sementara efek positif dari pengembangan karyawan pada produktivitas didokumentasikan dengan baik, penting untuk mempertimbangkan konteks organisasi yang lebih luas. Misalnya, studi Nasution tentang layanan publik menunjukkan bahwa sementara peningkatan produktivitas dapat meningkatkan kinerja, mereka tidak selalu diterjemahkan langsung ke dalam layanan publik yang lebih baik, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain juga dapat berperan [17]. Ini menyoroti kompleksitas dinamika produktivitas dan perlunya pendekatan holistik untuk pengembangan karyawan.

Dari tinjauan literatur ini, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif antara pengembangan karyawan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pengembangan karyawan di PT. Bank BTPN, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, serta implikasinya terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data utama, yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Penelitian pustaka melibatkan kajian terhadap berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber relevan lainnya yang mendukung kerangka teori mengenai pengembangan karyawan dan produktivitas kerja. Penelitian lapangan dilakukan dengan

menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer mengenai program pengembangan karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian terdiri dari 32 karyawan di PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan jenis program pengembangan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Analisis perbandingan juga digunakan untuk membandingkan produktivitas sebelum dan sesudah pelaksanaan program pengembangan. Selain itu, regresi linear sederhana diterapkan untuk menguji hubungan antara pengembangan karyawan sebagai variabel independen dengan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y=a+bX$ , di mana Y merupakan produktivitas kerja dan X adalah pengembangan karyawan. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karyawan. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan teknik ini, penelitian ini berupaya memberikan wawasan mendalam tentang efektivitas program pengembangan karyawan di PT. Bank BTPN dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa, Kabupaten Gowa. Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui metode regresi linear sederhana, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan karyawannya memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Secara statistik, koefisien regresi sebesar 0,458 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam pengembangan karyawan akan meningkatkan produktivitas sebesar 45,8%. Koefisien ini mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut, menegaskan pentingnya pengembangan karyawan dalam mendorong kinerja kerja yang lebih baik.

Selain itu, uji statistik t menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,524, sementara nilai signifikansi berada pada 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil ini, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja diterima. Temuan ini mendukung literatur sebelumnya, di mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dinilai sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi produktivitas di berbagai sektor industri, termasuk perbankan.

Dari hasil analisis data, terlihat bahwa program pengembangan yang dilakukan oleh PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa telah berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial karyawan. Program ini memungkinkan karyawan untuk memperbaiki efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, dan pada akhirnya meningkatkan output kerja secara keseluruhan. Pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dasar, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam industri perbankan. Ini mencakup penguasaan teknologi perbankan, manajemen risiko, dan layanan pelanggan, yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan operasional bank.

Selain peningkatan keterampilan teknis, pengembangan karyawan juga berdampak pada aspek motivasi dan disiplin kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan merasa lebih dihargai oleh perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena mereka merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh terhadap keterampilan teknis tetapi juga pada sikap kerja karyawan.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas juga dapat dilihat dari peran pelatihan dalam mendorong karyawan untuk berpikir lebih kritis dan inovatif. Dalam industri perbankan yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghadirkan solusi kreatif menjadi sangat penting. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, karyawan memiliki kemampuan untuk memahami masalah yang lebih kompleks dan menemukan solusi yang lebih efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dalam menghadapi tantangan industri yang terus berubah.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak semua karyawan merespons pelatihan dengan cara yang sama. Beberapa karyawan mungkin membutuhkan lebih banyak waktu untuk menguasai keterampilan baru, sementara yang lain dapat segera menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Variasi dalam respons terhadap pelatihan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih individual dalam program pengembangan karyawan, memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas mereka.

Pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa juga dapat dilihat dari peningkatan efisiensi operasional. Karyawan yang mendapatkan pelatihan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Efisiensi ini sangat penting dalam industri perbankan, di mana kesalahan operasional dapat berdampak besar terhadap kepercayaan pelanggan dan reputasi perusahaan. Dengan adanya pengembangan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih teliti dan mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi dalam proses kerja.

Lebih lanjut, pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga berdampak pada peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih mampu memberikan layanan yang profesional, cepat, dan akurat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam industri perbankan, kepuasan pelanggan merupakan faktor kunci dalam menjaga loyalitas dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan nasabah. Oleh karena itu, program pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan keterampilan layanan pelanggan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan regulasi dan teknologi yang cepat di sektor perbankan. Dengan pelatihan yang terus-menerus, karyawan dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan tersebut dan memastikan bahwa perusahaan tetap mematuhi regulasi yang berlaku. Ini sangat penting dalam industri yang sangat teregulasi seperti perbankan, di mana ketidakpatuhan dapat mengakibatkan sanksi yang berat dan merusak reputasi perusahaan.

Namun, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karyawan dan produktivitas kerja, terdapat beberapa tantangan yang perlu

diperhatikan. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana perusahaan dapat menjaga konsistensi dalam memberikan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan aspek biaya dalam melaksanakan program pelatihan, terutama dalam konteks pengembangan keterampilan teknis yang memerlukan sumber daya yang besar.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi, seperti pembelajaran daring atau program pelatihan yang dapat diakses secara mandiri oleh karyawan. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi biaya pelatihan, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri dan sesuai dengan jadwal kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat tetap memberikan pelatihan yang berkualitas tanpa harus mengorbankan efisiensi operasional.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa. Pengembangan yang dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan telah terbukti mampu meningkatkan efisiensi, motivasi, dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, pelatihan yang diberikan juga berdampak positif terhadap kualitas layanan kepada pelanggan dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Bank BTPN dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia di masa depan. Perusahaan perlu terus berinvestasi dalam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang diberikan, memastikan bahwa program tersebut mampu meningkatkan produktivitas dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya berpengaruh pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. Investasi dalam pengembangan karyawan harus dipandang sebagai bagian integral dari strategi bisnis yang berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tantangan di sektor perbankan yang semakin kompetitif dan dinamis.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa, Kabupaten Gowa. Pengembangan karyawan melalui program pelatihan dan peningkatan keterampilan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap motivasi, efisiensi, dan kualitas kerja. Hasil regresi linear menunjukkan koefisien sebesar 0,458, yang berarti bahwa pengembangan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas sebesar 45,8%. Selain itu, uji statistik t yang signifikan (p-value 0,001) memperkuat bukti bahwa pengembangan karyawan berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Bank BTPN dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam program pengembangan karyawan, seperti pelatihan teknis dan manajerial, harus menjadi prioritas perusahaan untuk menjaga daya saing dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Selain itu, program pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan

perlu merancang program pelatihan yang lebih spesifik, sesuai dengan kebutuhan individu karyawan dan tuntutan industri yang terus berkembang. Fleksibilitas dalam pelaksanaan pelatihan, misalnya melalui pembelajaran daring, juga dapat menjadi alternatif untuk mengoptimalkan hasil pelatihan tanpa mengganggu operasional perusahaan.

Meskipun penelitian ini memberikan bukti empiris tentang hubungan antara pengembangan karyawan dan produktivitas kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu cabang PT. Bank BTPN, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di cabang-cabang lain atau di perusahaan perbankan lain. Kedua, penelitian ini menggunakan sampel yang relatif kecil (32 karyawan), sehingga generalisasi hasil penelitian mungkin terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada aspek pengembangan karyawan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau teknologi yang digunakan. Keterbatasan ini memberikan peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengembangan karyawan dan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan variabel lain dan cakupan yang lebih luas.

## REFERENSI

- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta, 2010.
- Manullang, M. *Pengantar Manajemen*, Balai Pustaka, Jakarta, 2010.
- Ranupandojo. H. *Manajemen Personalai*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung, 2012.
- Hasibuan, SP, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Riani, Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Kandou, E. E. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). *Acta diurna komunikasi*, 2(3), 2013.
- Deppy, Arilawati., Achmad, Mohyi., Iqbal, Ramadhani, Fuadiputra. The Effect of Career Development and Work-Life Balance on Employee Productivity. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, (2023).;3(03):249-258. doi: 10.22219/jamanika.v3i03.29312
- Abdul, Rasyid., Irwan, Moridu., Rosfianti, M., Yadasang., Revi, Sesario., Musran, Munizu. Effect of Career Development and Compensation on Work Productivity. *Journal of Production, Operations Management and Economics*, (2023).42-49. doi: 10.55529/jpome.35.42.49
- Ertawan, Juliadi., Muhammad, Syafri., Nanda, Hidayati. The Effect of Training and Development on Employee Productivity in the Digital Age. (2023). doi: 10.58812/wsjee.v1i10.289
- S., Thanga, Revathi. Training and Development - Improving Employee Performance. *International journal of science and research*, (2024).;13(6):558-562. doi: 10.21275/sr24604160809
- Chirag, Mulani. The study on Impact of training and development programme on employee performance and productivity. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*, (2024).;08(04):1-5. doi: 10.55041/ijrsrem31791
- Employee Competence, Corporate Culture, and Employee Productivity: An Empirical Review. (2024). doi: 10.53819/81018102t2306
- Kosasih, Kosasih., Ni, Desak, Made, Santi, Diwyarthi., Fitri, Rezeki. The influence of the work environment and career development on employee productivity mediated by job satisfaction. *e-Journal Apresiasi Ekonomi*, (2023). doi: 10.31846/jae.v11i2.659
- Employee Competence, Corporate Culture, and Employee Productivity: An Empirical Review. (2024). doi: 10.53819/81018102t2306

- Abdul, Rasyid., Irwan, Moridu., Rosfianti, M., Yadasang., Revi, Sesario., Musran, Munizu. Effect of Career Development and Compensation on Work Productivity. *Journal of Production, Operations Management and Economics*, (2023).42-49. doi: 10.55529/jpome.35.42.49
- Kosasih, Kosasih., Ni, Desak, Made, Santi, Diwyarhi., Fitri, Rezeki. The influence of the work environment and career development on employee productivity mediated by job satisfaction. *e-Journal Apresiasi Ekonomi*, (2023). doi: 10.31846/jae.v11i2.659
- Irma, Nasution. The Effect of Employee Productivity on Public Services Through Improved Performance of the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. *Journal of Environmental and Development Studies*, (2023). doi: 10.32734/jeds.v4i01.9178