



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Kencana Mandiri

Muhammad Taufiq Hidayat^{1*}, Novi Peramasari², Deby Aisyah RJ Nur³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jambi, Indonesia

E-mail: mtaufik190797@gmail.com¹, noviperamasari@umjambi.ac.id², debyaisyah8@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: mtaufik190797@gmail.com

Abstract. Human resources are the primary driver of organizational performance, particularly in the rural banking sector, where competence and service quality directly affect customer trust. This study addresses a phenomenon at PT. Bank BPR Kencana Mandiri, where employee participation in professional training and banking certification has continuously declined from 2018 to 2023, raising concern over its potential impact on employee performance. This research aims to analyze employee characteristics and examine the effect of human resource development on employee performance at PT. Bank BPR Kencana Mandiri. A quantitative associative design was employed, involving all 34 employees of the company as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a five point Likert scale questionnaire and analyzed through simple linear regression. The results show that human resource development has a positive and significant effect on employee performance, with the coefficient of determination indicating that most of the variation in employee performance can be explained by human resource development efforts. These findings imply that despite the declining participation in training programs, human resource development remains a critical determinant of employee performance, so the company needs to strengthen its training and certification planning to sustain long term performance and regulatory compliance.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Development; Rural Bank; Simple Linear Regression; Training.

Abstrak. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama kinerja organisasi, terutama pada sektor perbankan perekonomian rakyat, di mana kompetensi dan kualitas layanan berpengaruh langsung terhadap kepercayaan nasabah. Penelitian ini berangkat dari fenomena pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri, di mana partisipasi karyawan dalam pelatihan profesi dan sertifikasi perbankan terus menurun sejak tahun 2018 hingga 2023, sehingga menimbulkan kekhawatiran terhadap dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik karyawan serta menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri. Penelitian menggunakan desain asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan seluruh 34 karyawan perusahaan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis melalui regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh upaya pengembangan sumber daya manusia. Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun partisipasi pelatihan mengalami penurunan, pengembangan sumber daya manusia tetap menjadi determinan penting bagi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperkuat perencanaan pelatihan dan sertifikasi guna menjaga keberlanjutan kinerja serta kepatuhan terhadap regulasi.

Kata Kunci: Bank Perekonomian Rakyat; Kinerja Karyawan; Pelatihan; Pengembangan SDM; Regresi Linear Sederhana.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam keberlangsungan organisasi karena manusia adalah unsur yang merencanakan, menjalankan, sekaligus menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sebuah lembaga. Secanggih apapun sistem dan teknologi yang dimiliki organisasi, keberhasilan operasionalnya tetap bergantung pada kapasitas sumber daya manusia yang menjalankannya (Darim, 2020). Kondisi ini menjadikan pengembangan sumber daya manusia sebagai kebutuhan strategis, bukan sekadar pelengkap administratif, karena

keterampilan dan kompetensi karyawan yang terus diasah akan bermuara pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Ashary et al., 2025).

Fenomena ini terasa semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi industri perbankan perekonomian rakyat di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Data Statistik Perbankan Indonesia yang dipublikasikan Otoritas Jasa Keuangan mencatat jumlah Bank Perekonomian Rakyat mengalami tren penurunan yang konsisten, dari 1.468 unit pada akhir 2021 menjadi 1.402 unit pada akhir 2023, dan terus menyusut hingga 1.345 unit pada Maret 2025 (Otoritas Jasa Keuangan, 2025). Penurunan jumlah unit BPR ini sebagian besar didorong oleh proses konsolidasi dan pencabutan izin usaha akibat lemahnya kesehatan bank, yang salah satu akar persoalannya tidak lepas dari kualitas pengelolaan sumber daya manusia di internal lembaga tersebut (Anggraini, 2022). Kondisi makro ini memperkuat urgensi bagi setiap BPR untuk menjaga kualitas sumber dayanya secara berkelanjutan agar mampu bertahan di tengah tekanan konsolidasi industri.

PT. Bank BPR Kencana Mandiri, sebagai salah satu lembaga perbankan yang beroperasi di Provinsi Jambi sejak tahun 2015, turut menghadapi dinamika serupa dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Data jumlah pegawai perusahaan pada periode 2018 hingga 2023 menunjukkan pola yang fluktuatif, sempat meningkat dari 35 orang pada 2018 menjadi 40 orang pada 2021, namun kemudian menurun berturut-turut menjadi 38 orang pada 2022 dan 36 orang pada 2023. Pola serupa juga terlihat pada partisipasi pegawai dalam pelatihan profesi, yang secara konsisten menurun dari 24 orang pada 2018 menjadi hanya 8 orang pada 2023, sementara jumlah pegawai yang tidak mengikuti pelatihan meningkat tajam dari 11 orang menjadi 38 orang pada periode yang sama. Kondisi ini juga tercermin pada capaian sertifikasi profesi perbankan, yang jumlahnya menurun dari 4 orang pada 2018 menjadi tidak ada satu pun pegawai yang memperoleh sertifikasi pada 2023.

Data tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dengan realisasi program pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan perusahaan. Padahal, pelatihan dan pendidikan profesi merupakan instrumen penting dalam membentuk kesiapan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, termasuk dalam memberikan pelayanan perbankan yang andal kepada nasabah (Budiarto, 2023). Apabila kondisi penurunan partisipasi pelatihan ini dibiarkan tanpa evaluasi, dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kualitas kinerja pegawai dalam memenuhi target dan standar layanan yang ditetapkan perusahaan.

Kajian mengenai hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan sejatinya telah banyak dilakukan, namun hasilnya belum menunjukkan konsistensi. Penelitian yang dilakukan Rintjap et al., (2021) pada Permata Finance Tomohon menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Widjaja dan Supriyatna (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam penelitian yang sama ditemukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Berbeda dengan kedua temuan tersebut, penelitian Jatmika & Andarwati (2017) pada pegawai Kementerian Agama di Jombang justru menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sangat mungkin dipengaruhi oleh karakteristik objek penelitian, sehingga pengujian pada konteks dan sektor yang berbeda tetap relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan fenomena penurunan partisipasi pelatihan dan sertifikasi profesi pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri serta adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik pegawai serta menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor perbankan perekonomian rakyat yang saat ini tengah menghadapi tekanan konsolidasi industri secara nasional.

2. METODE PENELITIAN

Desain asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini guna mengungkap sejauh mana pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank BPR Kencana Mandiri (Sugiyono, 2018). Objek penelitian mencakup keseluruhan karyawan perusahaan tersebut yang berjumlah 34 orang, dan mengingat jumlahnya yang tidak terlalu besar, seluruh anggota populasi tersebut ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berskala Likert lima poin yang butir-butirnya dikembangkan dari indikator pengembangan sumber daya manusia sebagaimana dirumuskan oleh Sumardjo & Priansa (2018), maupun indikator kinerja karyawan menurut Edison et al., (2018), yang kemudian dilengkapi dengan data sekunder berupa dokumen internal perusahaan.

Kelayakan instrumen penelitian diperiksa melalui pengujian validitas dengan teknik korelasi Pearson serta pengujian reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha, dan hasilnya memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid sementara kedua variabel penelitian tergolong reliabel untuk dijadikan alat ukur (Ghozali, 2018). Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu melalui serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan persamaan $Y = \alpha + \beta X$. Dalam persamaan tersebut, Y menggambarkan kinerja karyawan, α menunjukkan nilai konstanta, β merupakan koefisien regresi, sedangkan X mewakili variabel pengembangan sumber daya manusia (Syekh, 2018). Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan melalui uji koefisien determinasi dan uji t dengan taraf signifikansi 5 persen (Ghozali, 2018; Sarwono, 2020), dan seluruh tahapan pengolahan data dalam penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BPR Kencana Mandiri yang berjumlah 34 orang. Seluruh kuesioner yang disebarkan kembali secara lengkap dan dapat diolah, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100 persen.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	f	%
Umur	≤ 30 tahun	20	58,82
	31 - 40 tahun	10	41,18
	> 40 tahun	0	0
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	70, 58
	Perempuan	10	39, 42
Tingkat Pendidikan	SMA	10	21, 73
	D3	4	13, 04
	S1	20	65, 23
	S2	0	0

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia di bawah 30 tahun, yang merupakan usia produktif dalam mendukung capaian kinerja optimal. Adapun dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Strata 1, yang mengindikasikan bahwa karyawan PT. Bank BPR Kencana Mandiri secara umum memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk menunjang tugas operasional perbankan.

Deskripsi Variabel Penelitian**Tabel 2.** Distribusi Jawaban Responden mengenai Pengembangan SDM.

No	PERNYATAAN	%					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya percaya bahwa pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk perubahan kinerja pegawai	0,0	0,0	0,0	69,4	30,6	100
2	Saya percaya bahwa pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk perbaikan kinerja pegawai	0,0	0,0	5,6	50	44,4	100
3	Saya percaya bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dapat mengubah kepribadian pegawai	0,0	0,0	5,6	58,3	36,1	100
4	Saya percaya bahwa ujian yang diberikan Perusahaan secara berkala kepada pegawai yaitu untuk mengukur sejauh mana kemampuan pegawai	0,0	0,0	5,6	77,7	16,7	100
5	Saya percaya bahwa penilaian karyawan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan merupakan tingkat perubahan yang diperoleh pegawai selama mengikuti pengembangan sumber daya manusia	0,0	0,0	11,1	52,8	36,1	100
6	Saya percaya bahwa peninjauan kembali oleh ahli tentang program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan untuk kebutuhan perusahaan	0,0	0,0	8,3	63,9	27,8	100
	Jumlah	0,0	0,0	6	62,1	31,9	100

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden mengenai Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	%					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya.	0,0	0,0	0,0	55,5	44,5	100
2	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	0,0	0,0	8,4	72,2	19,4	100
3	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,0	0,0	16	50	34	100
4	Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,0	0,0	8,3	63,9	27,8	100
5	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0,0	0,0	5,6	75	19,4	100
6	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	0,0	0,0	8,3	75	16,7	100
	Jumlah	0,0	0,0	7,8	65,2	27	100

Hasil distribusi jawaban pada variabel pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebesar 62,1 persen, dengan pernyataan mengenai ujian berkala yang diberikan perusahaan memperoleh persentase persetujuan tertinggi sebesar 77,7 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai positif keberadaan evaluasi berkala sebagai bagian dari pengembangan kompetensi mereka. Adapun pada variabel kinerja karyawan, mayoritas responden juga memberikan jawaban setuju sebesar 65,2 persen, dengan indikator kualitas kerja, waktu penyelesaian, dan taat asas menunjukkan tingkat persetujuan yang relatif tinggi, yaitu sebesar 75 persen.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Pengembangan SDM	1	0,816	0,000	Valid
	2	0,661	0,000	Valid
	3	0,816	0,000	Valid
	4	0,782	0,000	Valid
	5	0,779	0,000	Valid
	6	0,836	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,691	0,000	Valid
	2	0,639	0,000	Valid
	3	0,563	0,001	Valid
	4	0,800	0,000	Valid
	5	0,832	0,000	Valid
	6	0,828	0,000	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM	0,953	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,939	Reliabel

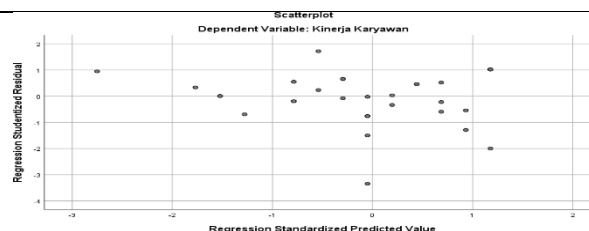
Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Tahun 2024.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dan 0,939 untuk variabel kinerja karyawan. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas 0,60, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas.

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,419	4,204	.813	.422		
	Pengembangan SDM	.923	.067	.926	13,880	.000	1,000



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti arah garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance

sebesar 1,000 dan nilai Variance Inflation Factor sebesar 1,000, yang berarti tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam model regresi karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan sebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,068, yang berada pada rentang yang mengindikasikan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.419	4.204		.813	.422
	Pengembangan SDM	.923	.067	.926	13.880	.008

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.853	3.739

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 3,419 + 0,923X$. Nilai konstanta sebesar 3,419 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan sumber daya manusia bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 3,419. Nilai koefisien regresi sebesar 0,923 menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,923 satuan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,858, yang berarti variabel pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 85,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 14,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.419	4.204		.813	.422
	Pengembangan SDM	.923	.067	.926	13.880	.008

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Mengacu pada kriteria pengujian, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 0,05, sehingga hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri, dengan kontribusi pengaruh yang tergolong besar yaitu sebesar 85,8 persen. Besaran pengaruh ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini sangat bergantung pada seberapa optimal program pengembangan sumber daya manusia dijalankan, sehingga variabel ini dapat dikategorikan sebagai faktor dominan dibandingkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rintjap et al., (2021) pada Permata Finance Tomohon, yang juga menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi ini juga terlihat pada penelitian Widjaja dan Supriyatna (2020), yang menemukan bahwa pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun dalam penelitian yang sama disiplin kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Kesamaan arah temuan pada berbagai jenis lembaga keuangan, mulai dari perusahaan pembiayaan hingga bank perekonomian rakyat, memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang merupakan determinan yang relatif konsisten dalam mendorong kinerja karyawan di sektor jasa keuangan secara umum.

Konsistensi temuan ini turut memperkuat landasan teori yang dikemukakan oleh Sumardjo & Priansa (2018), yang menyatakan bahwa perubahan kinerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan yang mampu merancang program pengembangan secara terarah, mulai dari evaluasi berkala hingga penilaian oleh pihak yang kompeten, cenderung menghasilkan karyawan dengan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil deskripsi jawaban responden dalam penelitian ini, di mana indikator ujian atau evaluasi berkala memperoleh tingkat persetujuan tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank BPR Kencana Mandiri menilai mekanisme evaluasi tersebut sebagai bagian penting dari proses pengembangan diri mereka.

Meskipun demikian, temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Jatmika & Andarwati (2017) pada pegawai Kementerian Agama di Jombang, yang menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh karakteristik sektor dan sistem insentif yang berbeda. Pada organisasi sektor pemerintahan, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh faktor birokrasi dan sistem remunerasi yang bersifat tetap, sehingga pengaruh

pengembangan kompetensi terhadap kinerja cenderung bersifat tidak langsung dan memerlukan variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Sebaliknya, pada lembaga perbankan swasta seperti PT. Bank BPR Kencana Mandiri, tekanan pencapaian target operasional dan tuntutan pelayanan kepada nasabah membuat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja cenderung bersifat lebih langsung dan terukur.

Temuan positif ini perlu dicermati secara lebih mendalam apabila dikaitkan dengan data awal penelitian yang menunjukkan tren penurunan partisipasi pelatihan dan sertifikasi profesi perbankan dari tahun ke tahun pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri. Dalam konteks regulasi, Otoritas Jasa Keuangan melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 44/POJK.03/2015 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris BPR dan BPRS mewajibkan pemenuhan sertifikasi kompetensi sebagai bagian dari upaya peningkatan daya saing dan tata kelola sumber daya manusia berbasis kompetensi. Ketentuan ini kemudian diperkuat melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat, yang menegaskan bahwa anggota direksi dan dewan komisaris wajib memiliki sertifikat kelulusan yang masih berlaku dari Lembaga Sertifikasi Profesi. Regulasi ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada industri BPR bukan sekadar kebutuhan internal perusahaan, melainkan juga bagian dari kepatuhan terhadap ketentuan otoritas pengawas. Dengan demikian, tren penurunan partisipasi sertifikasi yang terlihat pada data perusahaan berpotensi menimbulkan risiko kepatuhan sekaligus risiko penurunan kinerja, mengingat besarnya kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian ini.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa setiap upaya penguatan kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri sebaiknya diawali dengan evaluasi menyeluruh terhadap perencanaan program pelatihan dan pendidikan profesi. Perusahaan perlu memastikan bahwa penurunan jumlah peserta pelatihan bukan disebabkan oleh keterbatasan anggaran atau kurangnya prioritas manajemen, melainkan benar-benar didasarkan pada analisis kebutuhan pengembangan yang matang (Sawitri et al., 2026). Hal ini penting mengingat besarnya kontribusi variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variasi kinerja karyawan, sehingga penurunan investasi pada aspek ini berisiko berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan kepada nasabah.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, terutama pada cakupan objek penelitian yang hanya berfokus pada satu lembaga BPR dengan jumlah responden yang relatif terbatas. Oleh karena itu, generalisasi temuan ini pada konteks BPR lain perlu dilakukan secara hati-

hati, dan penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja, sebagaimana yang telah dilakukan pada penelitian Jatmika dan Andarwati (2017), guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Kencana Mandiri, dengan kontribusi pengaruh yang tergolong besar terhadap variasi kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin optimal pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan perusahaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Meskipun demikian, hasil ini perlu dimaknai secara proporsional mengingat penelitian dilakukan pada satu lembaga BPR dengan cakupan responden yang terbatas, sehingga generalisasi temuan pada konteks BPR lain dengan karakteristik organisasi maupun skala usaha yang berbeda perlu dilakukan secara hati-hati dan tidak dapat disamaratakan begitu saja.

Berdasarkan temuan tersebut, PT. Bank BPR Kencana Mandiri disarankan untuk meninjau kembali perencanaan program pelatihan dan pendidikan profesi secara lebih terstruktur, mengingat data partisipasi karyawan dalam pelatihan dan sertifikasi profesi menunjukkan tren yang menurun dari tahun ke tahun, sementara pengaruhnya terhadap kinerja terbukti signifikan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, khususnya pada desain regresi sederhana yang hanya melibatkan satu variabel bebas tanpa mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa BPR sekaligus, menambahkan variabel mediasi atau moderasi yang relevan, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, S. D. (2022). *Perkembangan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Masalah Dana Syariah Nusantara pasca peralihan kepemilikan ditinjau dari kinerja sumber daya manusia*.
- Ashary, L. (2019). The importance of training and development of human resources to improving employee performance in KFC Jember. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 3, 1-22.
- Budiarto, I. D. (2023). Peran pelatihan dan sertifikasi dalam meningkatkan kompetensi SDM perbankan syariah: Indonesia. *Cashless: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 50-66.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. In *Seminar Nasional Sistem Informasi*, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Merdeka Malang.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2015). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 44/POJK.03/2015 tentang sertifikasi kompetensi kerja bagi anggota direksi dan anggota dewan komisaris Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*. <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-objk/Pages/POJK-Nomor-44.POJK.03.2015.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat*. <https://ojk.go.id>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024a). *Siaran pers: Refleksi 2024, perbankan Indonesia tetap solid dan melangkah optimis di tengah ketidakpastian ekonomi global* (SP 213/GKPB/OJK/XII/2024). <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Documents/Pages/Refleksi-2024-Perbankan-Indonesia-Tetap-Solid-dan-Melangkah-Optimis-Di-Tengah-Ketidakpastian-Ekonomi-Global/SP%20Akhir%20Tahun%20Perbankan.pdf>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024b). *Statistik perbankan Indonesia, Februari 2024* (Vol. 24, No. 3). https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Indonesia---Februari-2024/STATISTIK%20PERBANKAN%20INDONESIA_FEBRUARI%202024.pdf
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 556-560. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37079>
- Sarwono, J. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Graha Ilmu.
- Sawitri, I., Fitri, A., Harsono, D. M., Narasuci, W., Mutoharoh, M., Agustini, D. W., ... Satyadharma, M. (2026). *Pelatihan dan pengembangan SDM*. Star Digital Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia: Konsep-konsep kunci*. Alfabeta.
- Syekh, S. (2011). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh strategi pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 63-68.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>