

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA B TODAY KOTA BENGKULU

Onsardi¹⁾ Deby Citra Wahyudi²⁾,
¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of Human Resource Development (HR) and Organizational Commitment on Employee Performance in B Today Bengkulu City. This study was conducted on employees of B Today Kota Bengkulu, the population used in this study was all employees of B Today Kota Bengkulu, the number of samples used was 33 respondents, using the Total Sampling technique. The data that has been collected is processed using the Classical Assumption Test Technique, Multiple Linear Regression Analysis Technique, Coefficient of Determination Analysis (R^2), and partial test (t test), simultaneous test (F test). From the results of this study, it shows that partially the Human Resource Development variable has a significant effect on employee performance variables, and organizational commitment has a significant effect on employee performance variables. Human resource development and organizational commitment affect employee performance at B Today Bengkulu City.
Keywords: Human Resource Development, commitment and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today Kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan B Today Kota Bengkulu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan B Today Kota Bengkulu, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 Responden, dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Data yang telah dikumpulkan di olah dengan menggunakan Teknik Uji Asumsi Klasik, Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara bersama-sama pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu.
Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, komitmen dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Hasibuan (2010), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Sudarmayanti (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan 15 etika. Sedangkan menurut Ruky (2004), kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sutrisno (2009), berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2005), pengembangan merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan dirasakan semakin penting pada suatu organisasi karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pegawai yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus ketrampilan dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008), komitmen karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Moorhead dan Griffin (2013), komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut kreitner dan kinicki (2014), bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan kepada karyawan B Today yaitu saudara Tommi dan Anton, peneliti menemukan beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang kurang baik dimana karyawan B Today Kota Bengkulu tidak efektif dan jarang menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan batas waktu penyelesaian yang telah ditetapkan oleh B Today Kota Bengkulu. B Today Kota Bengkulu belum menerapkan pengembangan sumber daya manusia secara optimal, khususnya pada pendidikan dan pelatihan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengenai komitmen organisasi dimana karyawan tidak merasa percaya diri untuk mempertahankan dan melakukan usaha yang optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh B Today Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Pada B Today Kota Bengkulu sebanyak 33 karyawan. Karena populasi yang kecil maka penulis mengambil 100% dari seluruh karyawan dari B Today Kota Bengkulu yaitu sebanyak 33 orang.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis dengan melakukan pengamatan secara langsung maupun pemberian daftar pertanyaan dan jawaban dan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik analisis data adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini regresi linier berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan tanggapan responden untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan B Today kota Bengkulu yaitu:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.222	3.151	
Pengembangan SDm	1.715	.156	.898
Komitmen Organisasi	.568	.208	.223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2022

Dari perhitungan tabel 4.8 di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.222 + 1.715X_1 + 0.568X_2$$

Sedangkan untuk koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a (*constant*) sebesar 4.222 mempunyai arti bahwa apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 4.222, hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. Koefisien Regresi (X_1) sebesar 1.715 mempunyai makna jika nilai variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.715 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.568 mempunyai makna jika nilai variabel Komitmen Organisasi (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.568 dengan asumsi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dianggap tetap.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) variabel yang paling dominan adalah variabel Pengembangan Sumber daya Manusia (X_1) hal ini bahwa hubungan yang ditimbulkan dalam penelitian adalah sebesar 1.715.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan yang diberikan oleh pengaruh variabel bebas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS v.16 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.790	2.35946

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan hasil di atas didapat koefisien korelasi (R^2) sebesar 0.804, ini menandakan bahwa hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan signifikan. Dan koefisien determinasi sederhana (R square) $R^2 = 0.804$ dimana nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada B Today Kota Bengkulu. sebesar 80.40 % sedangkan sisanya 19.60 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis terhadap dugaan adanya pengaruh antara variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel tersebut. Untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependendigunakan uji t sebagai berikut:

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = $33-2-1 = 30$ (1.697) setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.000 > 1.697$) dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$), hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today kota Bengkulu. Hal ini dengan meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan dengan sebaliknya menurunnya Pengembangan Sumber Daya Manusia menurunnya Kinerja Karyawan.
2. Variabel motivasi (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.731 > 1.697$) dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$), hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu. Artinya dengan meningkatnya Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.050	2	341.525	61.348	.000 ^a
	Residual	167.011	30	5.567		
	Total	850.061	32			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS v16

Berdasarkan tabel di atas diperoleh f_{hitung} sebesar 341.525 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3.315 yaitu ($341.525 > 3.315$) dan ($sig\ a = 0.000 < 0.050$) hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara bersama-sama variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada terhadap B Today Kota Bengkulu. Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar 0.000^a ini menandakan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari uji keseluruhan variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah dari jawaban kuisisioner yang telah dijawab oleh responden dengan jumlah 33 responden pada B Today Kota Bengkulu, dapat diketahui Karakteristik Responden Berdasarkan Umur pada penelitian ini yang paling banyak adalah dari umur 20-29 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 47.1%. Responden dengan karakteristik jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 responden, karakteristik responden dengan pendidikan terakhir adalah S1 yang paling dominan yaitu sebanyak 15 responden.

Selain karakteristik responden, penilaian dilakukan juga dengan melihat tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Deskripsi tanggapan responden meliputi butir-butir pernyataan kuisisioner yang merupakan indikator pada masing-masing variabel yang diuraikan melalui pernyataan-pernyataan. Menurut Sugiyono (2009) untuk mempermudah penelitian maka dibuat kategori penilaian. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 3.88 dengan kategori baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hampir seluruh responden menanggapi bahwa mereka akan sangat setuju apabila pemberian motivasi, dan fasilitas yang mendukung maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Hal ini dapat menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan utama dalam perusahaan. Kemudian Berdasarkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel

Komitmen Organisasi sebesar 5,24 dengan kategori sangat baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan sangat konsisten dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, karyawan akan menjaga nama baik tempat mereka bekerja dan karyawan telah merasa cukup dengan gaji yang telah diberikan oleh pihak B Today Kota Bengkulu. Dan berdasarkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3.88 dengan kategori baik. Dengan demikian dapat diartikan karyawan pada B Today Kota Bengkulu mengerjakan pekerjaan dengan kreativitas yang mereka miliki secara maksimal dan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh B Today Kota Bengkulu sudah diterapkan secara baik maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2016), bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran yaitu didalamnya menciptakan organisasi pembelajaran mengelola pengetahuan secara sistematis. Dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual setiap orang. Mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Umar (2013), mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirza G. Tumangken dkk (2020) dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar terang Mandiri, diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Christoper Giovani Tarigan dan M. Arif Nasution (2014) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai, Menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dengan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, mempunyai arti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu. Kuat Lemahnya Komitmen organisasi perusahaan yang di terapkan maka akan menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut.

Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi, atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muazzan Alamsyah dan Seno Andri (2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut menunjukan tingkat pengaruh yang signifikan. Dan penelitian yang dilakukan oleh ardiansyah Harahap dengan Judul Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Puramas cabang Medan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data dengan Uji F menghasilkan nilai variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi sangat mempengaruhi hasil kinerja pada perusahaan dimana apabila pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi telah di terapkan secara baik maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan, karyawan akan lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan hal lain yang diluar tugas pekerjaan mereka. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusi maka karyawan merasa ingin untuk mempelajari lebih lanjut tentang kreatifitas yang mereka miliki dan dengan adanya komitmen organisasi memberikan target pencapaian karyawan dengan baik.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu.
2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu.
3. Secara simultan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu.

Dari hasil uji yang telah dilakukan menunjukan bahwa adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada B Today Kota Bengkulu, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusi yang baik dalam perusahaan maka akan menciptakan hasil kinerja karyawan, karyawan akan meningkatkan kreatifitas yang dimiliki dan karyawan akan berkeinginan untuk menambah wawasan mereka tentang pekerjaan mereka. Untuk lebih baiknya lagi disarankan kepada B Today Kota Bengkulu untuk terus memberikan pelaksanaan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik lagi kepada karyawan sehingga karyawan lebih merasa kreatifitas dan bakat yang terpoendam bisa mereka asah lagi dengan teori-teori pembelajaran baru mereka dapatkan. Dan tidak hanya memberikan pengembangan sumber daya manusia, mengenai komitmen organisasi B Today Kota Bengkulu disarankan untuk selalu memberikan Komitmen Organisasi dengan jelas agar karyawan taat dengan aturan dan target yang seharusnya mereka capai sehingga semakin tinggi komitmen organisai yang di terapkan maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan.

2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variable pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan dan akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel et. al., (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During The Covid-19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*. Volume 28, Issue 4, pp: 31-141
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Areros, W. A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 93–99. <https://doi.org/10.35797/Jab.10.2.2020.31310.93-99>
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32.
- Inayatulloh et. al.,(2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). The Tellurometer. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Karyawan, K., Pt, P., Logistik, I., Pekanbaru, C., Alamsyah, M., & Andri, S. (N.D.). Oleh : Komariah. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang. *E-Journal*, 1(1), 1–10.
- Kurniawan, A. W. (2012). Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16(4), 391–408.

- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Miftahudin, H. (2021). Pengertian Pengembangan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Monalis, E. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Nikmatuzaroh, R. . Dan N. M. (2019). 濟無no Title No Title No Title. *Skripsi*.
- Nurhaliza, I., Mayvita, P. A., Islam, U., Muhammad, K., & Banjarmasin, B. (2021). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Id Express Kota Banjarmasin*. 4.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Raudatul Jannah, Titin Ruliana, A. S. (2015). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Insani Baraperkasa Di Samarinda Raudatul Jannah, Titin Ruliana 2 , Adi Suroso 3 Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Restrepo Klinge, S. (2019). No Titleελενη. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(1), 556–560.
- Sari, L. A. & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Studi, P., Manajemen, P., Pendidikan, F., Dan, E., & Indonesia, U. P. (2014). *Terhadap Komitmen Organisasi Di Divisi Human Capital Management Pt . Inti (Persero) Bandung Terhadap Komitmen Organisasi Di Divisi Human Capital Management Pt Inti (Persero) Bandung*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Cv.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146–153.
- Wahyunanto, F. D., & Gilang, A. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan The Impact Of Human Resource Development On Employee Performance In Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan*. 7(2), 4066–4073.

- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 2(1), 58-67.*
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting, 1(2), 203-213.*