

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Padang

Siska Desi Ariyanti¹; Yefri Joni²

Abstrak

Rendahnya mutu SDM sangat berpengaruh di industri, tidak lain di perbankan syariah. Tujuan dari riset ini untuk mengetahui akibat pengembangan SDM terhadap kemampuan karyawan serta mengetahui besarnya pengembangan SDM yang dapat mempengaruhi Kemampuan Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Agen Syariah Padang. Tata cara dalam riset ini merupakan kuantitatif asosiatif. Riset ini menggunakan metode pengumpulan informasi berupa angket atau kuisioner serta pemantauan untuk mengetahui apakah terdapatnya akibat pengembangan SDM kepada kemampuan pegawai. Sebab sedang banyaknya pegawai yang alumni SMA atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) cocok, serta sedang tingginya tingkatan absensi pegawai yang menyebabkan tidak tercapainya pemasaran produk pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang. Bersumber pada ulasan pada Ayat lebih dahulu, hingga bisa disimpulkan kalau angka percobaan $t \geq 0,05\%$ yang berarti H_0 ditolak serta H_a diperoleh ialah ada akibat antara variable Pengembangan SDM kepada elastis Kemampuan.

Kata Kunci: Bank; Kinerja Karyawan; Pengembangan SDM

Abstract

The low quality of human resources is very influential in the industry, none other than in sharia banking. The purpose of this research is to determine the impact of HR development on employee capabilities and to determine the magnitude of HR development that can influence employee capabilities at PT. State Savings Bank (BTN) Padang Sharia Agent Office. The procedure for this research is associative quantitative. This research uses information collection methods in the form of questionnaires and monitoring to determine whether there is an impact of HR development on employee abilities. Because there are many employees who are high school or vocational high school (SMK) alumni, and the high level of employee absenteeism which causes product marketing to not be achieved at PT. State Savings Bank (BTN) KCS Padang. Based on the review in the previous paragraph, it can be concluded that the experimental number $t \geq 0.05\%$, which means that H_0

¹²Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, siskadesi996@gmail.com

is rejected and H_a is obtained is that there is a consequence between the HR Development variable and the Elastic Ability.

Keywords: Bank; Employee Performance; HR Development

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*human resource*) bisa dimaksud selaku salah satu pangkal energi yang amat diperlukan oleh industri ataupun badan buat menggunakan seluruh sumber pangkal energi yang terdapat di area badan yang dipunyai dari bermacam factor/aspek yang terdapat semacam wawasan seorang, kemampuan tiap individu, serta keahlian yang dipunyai. Sebab, kualitas sesuatu badan tidak terbebas dari kualitas SDM yang dipunyai suatu perusahaan itu. Ialah, kebutuhan SDM suatu perusahaan hendaknya yang berkompeten serta memiliki dorongan. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat kala badan bergulat dengan tantangan-tantangan yang didatangkan oleh ekonomi yang terus menjadi mengglobal, beranjak kilat serta terus menjadi energik tidak lain pada aspek finansial paling utama pada perusahaan perbankan. Islam mendorong umatnya buat memilah calon serta menetapkan karyawan Industri bersumber pada pengalaman, serta keahlian teknis yang dipunyai. Sesuai firman Allah SWT dalam Q.S Al-Qashas [28]: (26) yang :

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَأْتِيَنَّكَ أُسْتَعْجِرُهُ إِنَّكَ خَيْرٌ مِّنْ أُسْتَعْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya : “karena sebetulnya orang yang sangat bagus yang kalian ambil buat bertugas(pada kita) ialah orang kokoh lagi bisa diyakini”

Perbankan syariah adalah sistem perbankan yang pelaksanaannya bersumber pada hukum Islam (syariah). PT. Bank Tabungan Negara (BTN) syariah merupakan salah satu Bank syariah di Indonesia. Kantor Cabang Syariah (KCS) Padang merupakan salah satu kantor cabang yang dimiliki Bank Tabungan Negara (BTN) untuk area kegiatan Sumatera Barat. Bank BTN Kantor agen syariah Padang. Ini pula sangat wajib dicermati dengan metode menghasilkan angka ataupun memakai kemampuan serta mutu Pangkal Energi Manusianya sendiri. Dengan tutur lain, butuh terdapatnya kenaikan Pangkal Energi Orang dengan cara totalitas serta terpaut. Sekurang- minimnya cocok dengan standar industri. Lewat manajemen kualitas standar orang yang puncak. Tetapi, dalam faktanya di alun- alun yang informasi pada Bank BTN KCS Padang, banyak dari karyawan atau SDM yang mempunyai kerangka pembelajaran alumni SLTA atau SMA cocok yang bekerja tidak cocok dengan kedudukan pada bidangnya masing- masing di tempat kegiatan, alhasil mutu pangkal energi orang (SDM) nya kurang pas target terlebih tanpa diiringi peluang buat meneruskan tingkatan pembelajaran. Perihal itu bisa dibuktikan lewat informasi dini yang didapat oleh pengarang dari PT. Bank Tabungan Negeri (BTN) kantor agen syariah Padang, bisa diamati dari tingkatan pembelajaran karyawannya merupakan selaku berikut:

Tabel 1

Kadar Pembelajaran Pegawai BTN KCS Padang

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
SLTA	11
DIII	6
S1	22
Jumlah	39 Orang

Sumber : Dokumen PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang

Pada biasanya, semua pegawai mempunyai tingkatan pendidikan yang baik. Tetapi, bisa kita amati pada tabel di atas kalau sedang banyaknya pegawai yang berlatar pembelajaran alumni SMA cocok ialah berjumlah 11 orang yang kita persenkan menggapai nilai 28, 2% meski beberapa besar berlatar pembelajaran S1. Sehingga ketersediaan Pangkal Energi Orang (SDM) ini sedang bisa dikatakan tergolong minim bila diamati dari kedudukan masing masing yang kurang pas di bank itu. Dengan sokongan tenaga kegiatan yang berjumlah 39 orang serta lebihnya sebesar 7 orang karyawan yang sedang magang, terdiri dari bermacam kerangka balik pembelajaran, serta kemampuan yang dipunyai. Dalam hal ini, dituntut manajemen yang bagus dalam badan buat mengalami keanekaan itu.

Tidak hanya itu, manajemen kenaikan kemampuan yang diterapkan nyatanya belum sukses buat tingkatan antusiasnisme pegawai buat membagikan hasil buatan yang lebih bagus buat badan yang dipengaruhi oleh mutu kehidupan kegiatan, komitmen badan serta kepuasa kegiatan yang kecil. Realitas itu bisa diamati dari situasi rekap absensi pegawai pada PT. Bank Tabungan Negeri (BTN) Kantor Cabang Syariah (KCS) Padang, pada tabel di bawah dapat dilihat tingkat absensi pegawai pada bulan Januari hingga Desember pada tahun 2022.

Tabel 2

**Tingkatan Absensi Pegawai
PT. Bank BTN KCS Padang Tahun 2022**

No	Bulan (Tahun 2022)	Realisasi				Target (%)
		Jumlah Karyawa n (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi (Waktu)	Persentas e Absensi (%)	
1	Januari	35	21	3	0.8	1.00
2	Februari	36	18	1	0.2	1.00
3	Maret	37	22	2	0.2	1.00
4	April	41	18	2	0.3	1.00
5	Mei	38	15	8	0.4	1.00
6	Juni	38	21	5	0.6	1.00
7	Juli	37	21	1	0.1	1.00
8	Agustus	39	22	4	0.5	1.00
9	September	40	22	3	0.5	1.00
10	Oktober	42	21	2	0.2	1.00
11	November	38	22	6	0.7	1.00
12	Desember	39	22	4	0.5	1.00

Sumber : Dokumen Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang

Dari tabel 2, itu dipaparkan membawa tingkatan absensi pegawai PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang sedang lumayan besar. Walaupun tingkatan absensi hadapi ekskalasi serta penyusutan apalagi pula terdapat pula sangat besar sebesar 0. 8% sepanjang tahun 2022 namun tingkatan absensi itu sedang didasar sasaran yang diresmikan oleh industry (sasaran sebesar 1. 00%), namun tingkatan absensi pegawai tiap bulannya sedang senantiasa terdapat yang tidak muncul dengan alibi permisi, sakit, apalagi tanpa penjelasan. Tetapi realisasinya tahun 2022 pada bulan Januari merupakan sebesar 0. 8% di mana ini ialah tahun dengan tingkatan absensi pegawai paling tinggi selama tahun 2022, Februari merupakan sebesar 0, 2%, Maret merupakan sebesar 0. 2%, April ialah sebesar 0. 3%, Pada bulan Mei merupakan sebesar 0. 4%, Bulan Juni sebesar 0. 6%, pada bulan Juli 0. 1%, pada bulan Agustus sebesar 0. 5%, pada bulan September 0. 5%, pada bulan Oktober 0. 2%, berikutnya pada bulan November merupakan sebesar 0. 7%, serta yang terakhir pada bulan Desember merupakan sebesar 0. 5%. Tingkatan absensi yang lumayan besar ini dipengaruhi oleh rendahnya komitmen organisasional. Perihal itu dibantu oleh Burton et angkatan laut (AL) pada tahun 2002 yang melaporkan kalau rendahnya komitmen organisasional dipengaruhi oleh tingginya tingkatan absensi, bagus dengan alibi sakit, terdapat kebutuhan keluarga ataupun alibi yang lain. perihal itu dibutuhkan tindakan yang obyektif dari manajemen dalam meaksanakan strategi industri, semacam mengaitkan pegawai dalam melakukan ikatan kegiatan, menspesifikasi gimana menggapai tujuan itu serta menata sasaran. Pelibatan ini hendak membuat komitmen organisasional yang bertabiat afektif serta besar untuk industri.

Kemampuan PT Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang tahun 2022 hadapi penyusutan, khususnya pegawai bagian penjualan (*account officer* serta *funding officer*). Buat mengenali seberapa besar pendapatan sasaran industri pada bagian penjualan, PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang mempunyai sasaran dengan tingkatan realisasi yang diperlihatkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Pemasaran Produk KPRPT
Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang
Rentang waktu Januari-Desember 2022

No	Bulan	Target penjualan (Unit)	Realisasi (Unit)	Ket
1	Januari	30	35	T
2	Februari	30	31	T
3	Maret	40	42	T
4	April	40	43	T
5	Mei	45	47	T
6	Juni	45	44	TT
7	Juli	45	45	T
8	Agustus	50	48	TT
9	September	50	35	TT
10	Oktober	50	52	T
11	November	60	49	TT
12	Desember	60	57	TT
Total		545	528	TT

Dari tabel 3 di atas, nampak kalau sasaran pemasaran produk KPR hingga dengan Desember 2022 merupakan sebesar 545 bagian, sedangkan pemasaran yang terealisasi cuma sebanyak 528 Bagian rumah saja. Perihal ini membuktikan kemampuan pegawai dalam pendapatan sasaran pemasaran produk KPR belum bisa direalisasikan bila diamati dari bagian di atas karena realisasi penjualannya sedang terletak di dasar sasaran pemasaran.

Buat menunjang pengembangan SDM pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang mempraktikkan program penataran pembibitan (*training*) serta magang tiap tahunnya. Program ini dicoba buat mendukung daya produksi serta kemampuan pegawai yang terdapat di industri itu. Dengan melaksanakan program penataran pembibitan, para pegawai dapat mempunyai wawasan, kemampuan, serta keahlian cocok dengan profesi yang mereka jalani sebab industri menginginkan tenaga- daya yang berkompeten dibidangnya buat mendapatkan keuntungan serta kemajuan industri. Selanjutnya ini merupakan informasi jumlah penataran pembibitan karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang sepanjang tahun 2022 yang bisa dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Jumlah Penataran Pembibitan Serta Magang Karyawan
PT. Bank Tabungan Neegara (BTN) KCS Padang Tahun 2022

keterangan	Bagian Sumber Daya Manusia	Bagian Keuangan serta Akuntansi	Bagian Pemasaran
pelatihan	11	16	12
Magang	3	2	2

Bersumber dari tabel 4 di atas, bisa disimpulkan kalau PT. Bank Tabungan Negara (BTN) KCS Padang telah melaksanakan penataran pembibitan serta magang untuk pegawai sepanjang 1 tahun terakhir yang diiringi oleh 3 bagian yaitu bagian Pangkal energi orang (*human resource*), bagian finansial serta akuntansi (*financial accounting*) serta bagian penjualan (*marketing*) yang berjumlah 39 orang.

Pada bagian pangkal energi orang pegawai yang menjajaki penataran pembibitan berjumlah sebesar 11 orang serta magang sebesar 3 orang. Pada bagian finansial serta akuntansi pegawai yang menjajaki penataran pembibitan sebesar 16 orang serta yang magang sebanyak 2 orang. Sebaliknya pada bagian penjualan pegawai yang menjajaki penataran pembibitan merupakan sebesar 12 orang serta magang sebesar 2 orang.

Sedangkan itu, kemampuan pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Agen Syariah Padang juga bisa diamati dari kemajuan jumlah pelanggan ppada kurun durasi khusus, misalnya bisa diamati pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Kemajuan Jumlah Nasabah
Januari s atau d Desember 2022

No	Bulan (2022)	Jumlah Nasabah	Kenaikan/ Penurunan	
			€	%
1	Januari	100	-	-
2	Februari	150	50	50
3	Maret	176	26	17.3
4	April	189	13	7.4
5	Mei	235	46	24.3
6	Juni	277	42	17.9
7	Juli	291	14	5.1
8	Agustus	315	24	8.2
9	September	443	128	28.9
10	Oktober	462	19	4.3
11	November	473	11	2.4
12	Desember	512	39	8.2

Bersumber pada tabel 5 bisa dilihat jumlah kemajuan pelanggan dari bulan Januari hingga Desember tahun 2022, dimana kemajuan jumlah pelanggan di tiap tahunnya hadapi ekskalasi serta penyusutan. Persentase Ekskalasi jumlah pelanggan paling tinggi terjalin pada bulan September tahun 2022 yaitu sebesar 28. 9%, sebaliknya persentase nilai penyusutan paling tinggi terjalin pada bulan November ialah sebesar 2. 4%. perihal itu pastinya pula dipengaruhi oleh kemampuan pegawai pada PT. Bank Tabungan Negeri (BTN) Kantor Agen Syariah Padang dalam melakukan aktivitas operasionalnya pada jam kegiatan dengan cara maksimum alhasil bisa tingkatkan ataupun menjaga persentase jumlah pelanggan.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengembangan Pangkal Energi Manusia

Pengembangan ialah cara kenaikan keahlian teknis, abstrak, serta akhlak pegawai lewat pembelajaran serta pelatihan. Sebaliknya Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam sesuatu badan apapun wujud serta tujuannya, badan terbuat bersumber pada bermacam visi buat kebutuhan manusai serta dalam pelaksanaanya tujuan itu diatur oleh orang. Jadi, Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan cara penataran waktu jauh dengan memakai metode analitis serta terorganisir, dimana administrator menekuni wawasan abstrak serta teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan Sumber Energi Orang. Dengan cara singkatnya, Pengembangan Pangkal Energi Orang pula ialah kegiatan menjaga serta tingkatkan kompetensi Pangkal Energi Orang untuk menggapai daya guna badan. Dalam mengukur elastis riset pengembangan SDM penanda yang dipakai dalam riset ialah:

- 1) Instuktur menegaskan penataran pembibitan biasanya mengarah pada kenaikan keterampilan, hingga para penataran pembibitan yang diseleksi buat membagikan modul penataran pembibitan wajib benar- betul cocok dengan bidangnya, perorangan serta profesional. Indiatornya mencakup:
 - a) Memahami materi
 - b) Pendidikan

- 2) Peserta Partisipan penataran pembibitan pastinya wajib dipilih bersumber pada persyaratan khusus serta kualifikasi yang cocok, indikatornya mencakup antusias menjajaki penataran pembibitan.
- 3) Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang cocok dengan tujuan penataran pembibitan pangkal energi orang yang akan digapai oleh industri. Indikatornya mencakup:
 - a) Cocok dengan keinginan peserta
 - b) Penentuan sasaran
- 4) Metode Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya aktivitas penataran pembibitan pangkal energi orang yang efisien cocok dengan tipe modul serta bagian partisipan penataran pembibitan. Indikatornya mencakup pensosialisasian tujuan.

2. Kemampuan Karyawan

Kinerja adalah unsur pencatatan hasil kegiatan SDM dari durasi kewaktu alhasil dikenal sepanjang mana hasil kegiatan SDM serta koreksi apa yang wajib dicoba supaya pada waktu kelak lebih bagus. Untuk mencapai target serta tujuan industri, badan di pangkat dalam unit- bagian kegiatan yang lebih kecil, dengan penjatahan kegiatan, sistem kegiatan serta metode kegiatan yang nyata. Sebaliknya karyawan adalah orang yang memakai daya serta kemampuannya buat memperoleh jawaban berbentuk pemasukan bagus berbentuk duit ataupun wujud yang lain pada donatur kegiatan ataupun wiraswasta ataupun tuan. Jadi, kemampuan pegawai merupakan hasil kegiatan yang digapai seorang atau pegawai atau daya kegiatan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkatan kesuksesan seorang dalam melaksanakan kewajiban dengan cara totalitas di rentang waktu khusus disebut pula kemampuan pegawai.

Bagi Tika Mayunita dimensi penanda kemampuan bisa dikelompokkan kedalam 4 jenis ialah:

- 1) Mutu kerja Memantulkan kenaikan kualitas serta standart kegiatan yang diresmikan lebih dahulu, umumnya diiringi dengan kenaikan keahlian serta angka ekonomi.
- 2) Jumlah kerja Memantulkan kenaikan daya muat ataupun jumlah dari sesuatu bagian aktivitas yang menghasilkan benda ataupun pelayanan dari bidang jumlah. Jumlah kegiatan bisa di ukur lewat terdapatnya angka raga serta benda dari hasil lebih dahulu.
- 3) Hambatan kerja Memantulkan gimana seorang itu menuntaskan sesuatu profesi yang dibebankan kepadanya dengan tingkat akurasi, kemauan serta antusias besar bisa di ukur lewat, misalnya kecekatan dalam penanganan pembatalan polis, penataran pembibitan pegawai serta agen, perkembangan jumlah polis.
- 4) Tindakan kerja Memantulkan tindakan yang membuktikan besar kegiatan serupa siantara sesama serta tindakan kepada pimpinan, pula regu badan lain.

C. METODE PENELITIAN

Tipe peneltian yang dipakai dalam riset ini merupakan riset kuantitatif dengan pendekatan assosiatif, yang mana riset kuantitatif ialah informasi yang berupa angket atau kuisioner dengan populasi serta sampelnya merupakan semua pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Padang, dengan metode *Full Sampling*, serta kalkulasi yang dituangkan dalam wujud bagan.

Setelah itu informasi itu diolah dengan percobaan statistik. Serta bisa dibilang selaku riset alun-alun (*field research*). Riset itu menggunakan informasi poin. Informasi riset ini berawal dari informasi pokok serta informasi inferior. Informasi pokok bisa difenisikan selaku informasi yang digabungkan dari sumber- pangkal asli buat tujuan khusus. Dalam perihal ini informasi yang dimaksudkan merupakan data-data yang berasal dari hasil riset dengan memakai kuisisioner serta asumsi tercatat kuisisioner, serta asumsi tercatat responden kepada pegawai PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Padang. Sebaliknya informasi inferior merupakan informasi yang didapat dengan cara tidak langsung dari subjek riset yang didapat dari buku- novel ataupun kesusastraan yang berkaitan ataupun materi daftar pustaka yang lain dengan terpaut dengan permasalahan yang diawasi. Bagi Mudrajad dalam bukunya informasi inferior bisa dimaksud dengan cara pendek ialah informasi yang sudah digabungkan oleh pihak lain. Periset bisa mencari informasi inferior ini lewat pangkal informasi inferior. Ada pula pangkal informasi inferior pada riset ini ialah informasi mengenai PT. Bank Tabungan Negera (BTN) Kantor Cabang Syariah Padang, ataupun buku- novel, arsip, jurnal- harian serta akta yang menelaah mengenai akibat pengembangan Pangkal Energi Orang (SDM) kepada kenaikan kemampuan pegawai.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa statistik deskriptif dicoba sehabis semua informasi serta data sukses digabungkan hingga jenjang pengerjaan informasi bisa lekas dilaksanakan. Cara pengerjaan informasi dicoba dengan dorongan program SPSS. Bersumber pada jenjang pengerjaan informasi yang sudah dicoba didapat ijmal statistik deskriptif dari masing masing elastis peneltian yang didapat selaku selanjutnya:

1) Jenis kelamin

Tipe kemaluan merupakan kategori atau golongan yang tercipta dalam sesuatu species selaku alat. Tipe kemaluan terdiri atas laki-laki serta wanita untuk mengenali nisbah dari responden laki- laki serta wanita. Buat lebih jelasnya bisa diamati dari tabel di bawah ini:

Tabel 6
Gelombang Serta Persentase Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		Frequency		Valid	Cumulative
			Percent	Percent	Percent
Valid	LAKI- LAKI	18	46,2	46,2	46,2
	PEREMPUAN	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Bersumber pada tabel di atas nampak sebesar 18 responden ataupun 46, 2% merupakan pria serta wanita sebesar 21 orang ataupun 53, 8%. hasil penemuan di alun-alun membuktikan kalau responden Wanita yang sangat berkuasa yang bertugas selaku pegawai pada PT. Bank Tabungan (BTN) KCS Padang.

2) Umur Dikala Ini

Umur merupakan dasar durasi yang mengukur durasi kehadiran sesuatu barang ataupun makhluk, bagus yang hidup ataupun ataupun mati. Umur

merupakan umur yang dimiliki responden yang bertugas jadi pegawai pada PT. Bank Tabungan (BTN) KCS Padang. Lebih jelasnya umur responden diarahkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7
Gelombang serta Persentase Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	31	79,5	79,5	79,5
	31-40 TAHUN	6	15,4	15,4	94,9
	41-50 TAHUN	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas terlihat ada satu kategori umur yang mendominasi ialah pada umur 20- 30 tahun ialah sebesar 31 responden ataupun 79, 5%, setelah itu disusul oleh pegawai yang berumur 31- 40 tahun sebesar 6 orang ataupun dipersentasekan sebesar 15, 4%, serta umur 41- 50 tahun sebesar 2 orang ataupun dipersentasekan sebesar 5, 1%, serta belum terdapat responden yang berumur di atas 50 tahun. Jadi, bisa didapat kesimpulan kalau responden ataupun pegawai yang bertugas serta produktif pada biasanya merupakan berumur 20 hingga 30 tahun pada PT. BTN KCS Padang.

1. Pembelajaran Terakhir

Pendidikan adalah pembelajaran wawasan, keahlian, serta kerutinan segerombol orang yang di turunkan dari satu angkatan kegenerasi selanjutnya lewat pengajaran, pelatihan atau riset. Pendidikan adalah tahapan pembelajaran yang ditamati oleh responden cocok dengan kerangka balik pembelajaran yang dipelajari serta diakui oleh penguasa atas alumni pendidikan yang dipunyaanya. Jelasnya dapat dilihat tabel 4. 3 selaku selanjutnya:

Tabel 8
Gelombang serta Persentase Pembelajaran Terakhir

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	17,9	17,9	17,9
	DIPLOMA	2	5,1	5,1	23,1
	S1	27	69,2	69,2	92,3
	S2	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabel 8 di atas nampak jumlah responden dengan pembelajaran terakhir SMA atau Sekolah Menengah Kejuruan(SMK), 7 responden atau 17, 9%, berikutnya dengan pendidikan terakhir akta ada 2 responden ataupun 5, 1%, setelah itu dengan pendidikan terakhir S1 ada 27 responden atau 69, 2%, ini ialah yang sangat memimpin, terakhir adalah dengan pembelajaran terakhir S2 sebesar 3 responden ataupun 7, 7%. Hingga bisa disimpulkan kalau yang memimpin sebagai pegawai merupakan dengan Pembelajaran terakhir S1 terkini diiringi dengan alumni SMA atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

2. Lama Bekerja

Perkerjaan merupakan aktivitas yang dicoba oleh seorang ataupun segerombol orang dengan memakai daya ataupun keterampilan dalam melakukan sesuatu kegiatan yang menciptakan duit ataupun lazim diucap dengan imbalan ataupun pendapatan. Perkerjaaan merupakan upaya yang dicoba oleh responden cocok dengan kerangka balik keahlian yang dipunyai. Jelasnya bisa diamati pada bagan 4. 4 selaku selanjutnya:

Tabel 9
Gelombang serta Persentase Lama Bekerja

		LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-6 BULAN	5	12,8	12,8	12,8
	6 BULAN- 1 TAHUN	14	35,9	35,9	48,7
	1-5 TAHUN	18	46,2	46,2	94,9
	≥5 TAHUN	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabel 9 di atas dapat dilihat jumlah responden ataupun pegawai yang bertugas merupakan 0 hingga 6 bulan merupakan sebesar 5 responden ataupun 12,8%, kemudian pegawai yang bertugas sepanjang 6 hingga 1 tahun merupakan sebesar 14 responden ataupun 35,9%, kemudian yang telah bertugas sepanjang 1 hingga 5 tahun merupakan sebesar 18 orang ataupun 46, 2%, serta yang terakhir yang telah bertugas lebih dari 5 tahun merupakan sebesar 2 orang responden ataupun 5,1%. Jadi bisa disimpulkan pegawai yang bertugas sepanjang 1 hingga 5 tahun pada PT. BTN KCS Padang merupakan yang memimpin alhasil hendak menghasilkan pengalaman kegiatan yang lebih banyak serta lebih besar buat kenaikan kemampuan pegawai.

Hasil Penelitian

1. Percobaan Instrumen

- Percobaan validitas Percobaan Keabsahan dipakai buat mengukur akurasi ataupun kevalidan item-item dalam sesuatu catatan persoalan. Ada pula hasil output SPSS kalkulasi percobaan keabsahan bisa diamati ditabel selanjutnya.

Tabel 10
Percobaan Keabsahan Elastis Pengembangan SDM

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,666	0,325	Valid
P2	0,726	0,325	Valid
P3	0,497	0,325	Valid
P4	0,641	0,325	Valid
P5	0,714	0,325	Valid
P6	0,765	0,325	Valid
P7	0,582	0,325	Valid
P8	0,579	0,325	Valid
P9	0,636	0,325	Valid
P10	0,575	0,325	Valid

Berdasarkan tabel 10 diatas, dengan cara totalitas item persoalan pada elastis X bisa diklaim asi sebab mempunyai r jumlah $\geq$ r bagan, dengan angka r bagan ialah 0, 325.

Tabel 11
Percobaan keabsahan Kemampuan Karyawan

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,576	0,325	Valid
P2	0,519	0,325	Valid
P3	0,669	0,325	Valid
P4	0,772	0,325	Valid
P5	0, 726	0,325	Valid
P6	0,613	0,325	Valid
P7	0,652	0,325	Valid
P8	0,535	0,325	Valid

Berdasarkan tabel 11 di atas, dengan cara totalitas item persoalan pada elastis Y bisa diklaim asi sebab mempunyai r jumlah $\geq$ r bagan, dengan angka r bagan ialah 0, 325.

a. Percobaan Realibilitas

Percobaan realibilitas dipakai buat mengukur kuisisioner yang ialah penanda dari sesuatu elastis. Buat mengukur reliabilitas bisa dicoba memakai Cronch Alpha $\geq$ 0, 6.

Tabel 12
Percobaan Reabilitas Pengembangan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,842	10

Dari hasil pengujian reability dengan memakai SPSS 22 bisa diamati kalau angka dari Cronbach' s Alpha 0, 842 $\geq$ 0, 6, hingga reability informasi itu lumayan bagus ataupun dengan tutur lain instrumen merupakan realibel ataupun terpercaya.

Tabel 13
Percobaan Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,789	8

Dari hasil pengujian reliability di atas merupakan 0, 789 $\geq$ 0, 6, hingga disimpulkan instrumen yang dicoba itu merupakan reliabel(terpercaya).

1. Percobaan Anggapan Klasik
 - a. Percobaan Normalitas

Percobaan normalitas dipakai buat mencoba apakah terdapat informasi yang dihidangkan buat dianalisis lebih lanjut berdistribusi wajar ataupun tidak, sebab informasi yang baik merupakan informasi yang mempunyai penyaluran wajar. Buat mengujinya bisa dipakai percobaan normalitas Kolmogorov- Smirnov satu arah. Pengumpulan ketetapan buat memastikan apakah informasi yang dicoba berdistribusi wajar ataupun tidak merupakan dengan memastikan angka signifikannya. Bila signifikannya $\geq$ 0, 05 hingga informasi itu berdistribusi wajar serta kebalikannya, bila signifikasinya $\leq$ 0, 05 hingga informasi itu tidak berdistribusi wajar.

Tabel 14
Hasil Percobaan Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53935934
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,096
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,134 ^c

Dari tabel 14 di atas, bisa diamati kalau angka signifikannya dari variabel Pengembangan SDM ialah 0,134 lebih besar dari 0,05 yang berarti informasi berdistribusi wajar. Sebaliknya angka signifikansi elastis Kemampuan ialah 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti informasi tidak berdistribusi wajar.

b. Percobaan Homogenitas

Percobaan Homogeni umumnya dipakai buat mengenali serupa ataupun tidaknya versi dari sebagian populasi. Tata cara yang dipakai pada percobaan homogenitas merupakan Levene's Test. Percobaan Levene (Levene 1960) dipakai buat mencoba kecocokan varians dari sebagian populasi.

Selanjutnya hasil percobaan homogenitas memakai Levene Test pada program SPSS tipe 22.

Tabel 15
Percobaan Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Variabel	Based on Mean	2,465	1	76	,121
	Based on Median	3,066	1	76	,084
	Based on Median and with adjusted df	3,066	1	75,406	,084
	Based on trimmed mean	2,543	1	76	,115

Dari tabel 15 di atas, dikenal kalau angka signifikasinya ialah 0,084 dengan Levene Statistic ialah 3,066. Sebab angka sig. 0,084 $\geq$ 0,05, hingga bisa disimpulkan kalau varians informasi pada hasil percobaan homogenitas merupakan serupa ataupun sama.

c. Percobaan Linearitas

Pengetesan linearitas dicoba buat mengenali apakah 2 elastis yang diawasi mempunyai ikatan linear ataupun tidak dengan cara penting. Hubungan yang bagus sepatutnya mempunyai ikatan linearitas antara elastis terbatas dengan elastis bebas. Selanjutnya hasil percobaan linearitas memakai Test Anova pada program SPSS tipe 22.

Tabel 16
Hasil Percobaan Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
KINERJA * SDM	Between Groups	(Combined)	248,820	15	16,588	2,434
		Linearity	160,553	1	160,553	23,555
		Deviation from Linearity	88,267	14	6,305	,925
	Within Groups		156,770	23	6,816	
	Total		405,590	38		

Dari tabel 16 di atas, bisa dikenal kalau angka signifikasi hasil percobaan ialah 0, 548. Sebab angka signifikasi lebih dari 0, 05, hingga bisa disimpulkan bahwa antara elastis Pengembangan SDM dengan elastis Kinerja mempunyai ikatan yang linear. Sebaliknya buat angka F bagan bisa diamati dari df 14 serta 23 pada bagan penyaluran F dengan angka= 0, 05. Hingga didapat F tabel ialah 2, 15. Sebaliknya angka F jumlah pada bagan ialah 0, 925. Alhasil bisa disimpulkan kalau angka F jumlah $\leq$ F bagan, alhasil bisa disimpulkan kalau antara elastis Pengembangan SDM dengan variable Kemampuan mempunyai ikatan yang linear.

2. Percobaan Hipotesis

a. Bentuk Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear simpel bermaksud buat menganalisa gimana akibat elastis leluasa kepada varaibel terikat. Pada riset ini memakai pendekatan Ordinary Least Square(OLS). Ada pula hasil kalkulasi percobaan regresi linearitas simpel memakai program SPSS tipe 22 merupakan selaku selanjutnya:

Tabel 17
Hasil Percobaan Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,080	4,087	3,200	,003
	Sdm	,483	,098	,629	,000

Bersumber pada hasil percobaan pada bagan 4. 12 diatas, bisa dipaparkan kalau angka konstanta sebesar 13, 080%% menyatakan bila Pengembangan SDM (X) nilainya merupakan 0, 483% hingga daya muat Kemampuan(Y) nilainya sebesar 13, 080%. Sebaliknya nilai koefisien regresi ialah sebesar 0, 483%. Maksudnya tiap akumulasi 1% tingkatan Pengembangan SDM(X), hingga Kemampuan(Y) hendak bertambah sebesar 0, 483%.

Pada tabel 17 di atas pula nampak angka signifikansinya ialah sebesar 0, 000% yang berarti $0, 000\% \leq 0, 05\%$. Perihal ini menarangkan kalau elastis Pengembangan SDM mempengaruhi kepada Kemampuan.

Percobaan Anggapan(Percobaan t)

Percobaan t ialah percobaan anggapan yang dicoba buat mengenali apakah elastis bebas bisa pengaruhi elastis terbatas. Bayaran penting yang dipakai dalam riset ini ialah derajat signifikasinya 5%, sebaliknya anggapan yang dipakai merupakan:

- Bila angka signifikansi percobaan $t \geq 0, 05$ hingga H_0 diperoleh serta H_a ditolak. Maksudnya tidak terdapat akibat antara elastis indenpenden kepada elastis terbatas.
- Bila angka signifikansi percobaan $t \geq 0, 05$, hingga H_0 ditolak serta H_a diperoleh. Maksudnya ada akibat antara elastis indenpenden kepada elastis terbatas.

Ada pula hasil kalkulasi statistik deskriptif memakai program SPSS tipe 22 pada riset ini dihidangkan dalam bagan selanjutnya:

Tabel 18
Hasil Percobaan t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,080	4,087		3,200	,003
	Sdm	,483	,098	,629	4,924	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 18 diatas, bisa diamati kalau signifikansinya ialah 0, 000% dengan derajat signifikansinya 0, 05%. Hingga bisa disimpulkan kalau angka percobaan $t \geq 0, 05\%$ yang berarti H_0 ditolak serta H_a diperoleh ialah ada akibat antara variabel Pengembangan SDM kepada elastis Kemampuan. Ada pula angka t jumlah ialah 4, 924% dengan angka t bagan 4, 111%, alhasil bisa disimpulkan kalau $t \text{ jumlah} \geq t \text{ bagan}$ (4, 924% $\geq$ 4, 111%). Hingga ada akibat elastis Akibat SDM kepada varaiabel Kemampuan.

Percobaan koefisien Determinasi Koefisien determinasi $[(R)^2]$ bermaksud buat memandang seberapa besar partisipasi elastis X kepada elastis Y. Dengan begitu terus menjadi besar angka koefisien pemastian, hingga terus menjadi bagus pula keahlian elastis X menarangkan Elastis Y. Selanjutnya hasil percobaan koefisien pemastian pada riset lewat program SPSS tipe 22.

Tabel 19
Hasil Percobaan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,380	2,573

a. Predictors: (Constant), sdm

Berdasarkan tabel 19 di atas, didapat angka R square 0, 396% ataupun sebesar 39,6%. Hingga bisa disimpulkan kalau persentase akibat elastis bebas ialah Pengembangan SDM kepada kemampuan ialah sebesar 39,6% serta lebihnya 60,4% dipenngaruhi oleh elastis yang lain.

E. KESIMPULAN

Bersumber pada ulasan pada Ayat lebih dahulu, hingga bisa disimpulkan kalau angka percobaan $t \geq 0,05\%$ yang berarti H_0 ditolak serta H_a diperoleh ialah ada akibat antara variabel Pengembangan SDM kepada elastis Kemampuan. Ada pula angka t jumlah ialah 4,924% dengan angka t bagan 4,111%, alhasil bisa disimpulkan kalau $t \text{ jumlah} \geq t \text{ bagan}$ (4,924% $\geq$ 4,111%). Jadi, ada akibat elastis Akibat SDM (X) kepada elastis Kemampuan Pegawai (Y).

F. DAFTAR PUSTAKA

Alfabet. S., & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen pangkal energi manusia dalam organisai khalayak serta bidang usaha*. Jakarta: Erlangga.

- Dayyan, M., et, al. (2017). *Akibat pangkal energi insani kepada kinerja pegawai*. Jakarta: Emas.
- Edy. (2017). *Manajemen pangkal energi orang*. Jakarta: Emas.
- Fahmi, A. (2015). *HRD syariah filosofi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, R. M. B. (2021). *GRC (Governance, risk management, and compliance)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hartanto, D. (2016). *Manajemen sumber daya orang*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- Irawati, B. (2008). *Pengembangan pangkal energi manusia berbasis kompetensi selaku usaha tingkatkan kemampuan badan*. Jakarta: PT. Alam Aksara.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen pangkal energi orang*. Yogyakarta: Deepublish Sutrisno.
- Kaswan. (2011). *Penataran pembibitan serta pengembangan buat tingkatkan kemampuan SDM*. Cetakan pertama. Jakarta: Alfabeta
- Kuncoro, M. (2009). *Tata cara Studi buat Bidang usaha serta Ekonomi (bagaimana mempelajari serta menulis disertasi)*. Jakarta: PT. Gairah Aksara Pratama.
- Mangkuprawira, T. B. S. (2011). *Manajemen pangkal energi orang strategi*. Cetakan I. Bogor: Pencetak Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen pangkal energi orang, edisi awal*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & J. H. Jackson. (2008). *Human resources management*. 12th edition. South Western: Pencetak Mason.
- Mayunita, T. (2009). *Kemampuan manajemen zona khalayak*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Meldona. 2009. *Manajemen Pangkal Energi Orang Perspektif Integratif*. Apes: UIN Apes Press.
- Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan serta pengendalian manajemen (sistem pelipat dobel kegiatan perusahaan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2006). *Manajemen pangkal energi orang bidang usaha bersaing*. Versi Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursalam. (2013). *Tata cara riset*. Jakarta: Salemba Medika.

- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen serta evaluasi kemampuan*. Edisi Awal. Jakarta: Selemba Empat.
- Sikula, A. F. (2007). *Sistem Manajemen Kemampuan*. Versi alih bahasa. Jakarta: Gramedia Pustaka Penting.
- Sodik, A. Y. (2018). Analisa Akibat Pengembangan Pangkal Daya Orang Kepada Kemampuan Pegawai. *harian ilmu manajemen Daya muat* 4(3),1- 3.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen pangkal energi orang*. Jakarta: Emas.
- Suyatno, T., et, al. (2007). *Kelembagaan perbankan*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Tika, M. P. (2017). *Budaya organisasi serta peningkatan kinerja industri*. Bandung: PT. Anak muda Rosdakarya.