

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT  
KANTOR PUSAT MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : DHILA ANNISA SURI**  
**NPM : 1605160614**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I-Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 24 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : DHILA ANNISA SURI  
NPM : 1605160614  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

Diryatakan : (A) *Lulus iudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE, MM)

Pembimbing

(HANIFAH JASIR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANPRI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

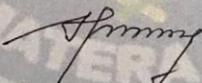
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DHILA ANNISA SURI  
N.P.M : 1605160614  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK  
SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

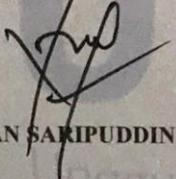
Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

  
HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SAKIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhila Annisa Suri  
NPM : 1605160614  
Program : Strata-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2021

Saya yang menyatakan,



Dhila Annisa Suri

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan**

**Dhila Annisa Suri**

**Manajemen**

**dhilaannisasuri@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **Effect of Training and Competence on Employee Performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office**

Dhila Annisa Suri  
Management  
dhilaannisasuri@gmail.com

The purpose of this study was to see the effect of training on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. To see the influence of competence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. To see the effect of training and competence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. The approach in this research is an associative approach. The associative approach is an approach in which to find out that there is a relationship or influence between the two variables (independent variable and dependent variable). Based on the results of the study it can be concluded that there is a significant effect of training on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant influence of competence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. Simultaneously there is a significant influence between training and competence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office.

**Keywords: Training, Competence, Performance**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”** yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Suharto dan Ibunda Almh. Sri Rahmawati yang telah memberikan kasih sayang, serta do'a restu sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Hanifah Jasin, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak H. Januri, S.E., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
9. Kepada Kakak-kakak Fanny Ratika Suri S.Sos, Rizka Aristya Suri Amd, Rizky Aristya Suri S.E dan Adik-adik Dinda Rahmadani Suri, Tito Aditya Hartanto yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterimakasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan

saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, November 2020  
Penulis

**Dhila Annisa Suri**  
**1605160614**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Rumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan Penelitian .....	4
1.6 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	6
2.1.1 Kinerja .....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	6
2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja .....	7
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	11
2.1.2 Pelatihan .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Pelatihan.....	13
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	14
2.1.2.3 Indikator Pelatihan.....	15
2.1.3 Kompetensi .....	17
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	17
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	18
2.1.3.3 Indikator Kompetensi .....	22
2.2 Kerangka Konseptual.....	23
2.3 Hipotesis .....	25

<b>BAB 3 : METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian .....	26
3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.4 Populasi dan Sampel .....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	39
4.1.1 Deksripsi Data Responden .....	39
4.1.2 Karateristik Responden .....	40
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
4.1.4 Uji Hipotesis .....	48
4.2 Pembahasan.....	52
<b>BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran .....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	57

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : PengaruhPelatihan dengan Kinerja .....	24
Gambar 2.2 : PengaruhKompetensi dengan Kinerja.....	24
Gambar 2.3 : Paradigma Penelitian.....	25
Gambar 4.1 : Normal P-Plot .....	46
Gambar 4.2 : Scater Plot .....	48

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Definisi Operasional dari Variabel Penelitian .....	26
Tabel 3.2 : Skedul Proses Penelitian.....	27
Table 3.3 : Populasi Penelitian.....	28
Tabel 3.4 : Skala Pengukuran Likert.....	30
Table 3.5 : Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	32
Table 3.6 : Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	32
Table 3.7 : Uji Validitas Variabel Kinerja .....	33
Table 3.8 : Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 4.1 : Skala Likert.....	39
Table 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Table 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	40
Table 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Table 4.5 : Tabulasi Jawaban Respondedn Pelatihan .....	41
Table 4.6 : Tabulasi Jawaban Responden Kompetensi.....	42
Table 4.7 : Tabulasi Jawaban Responden Kinerja .....	43
Table 4.8 : Uji Multikolinearitas.....	44
Table 4.9 : Uji Analisis Linear Berganda .....	47
Table 4.10 : Uji T .....	49
Table 4.11 : Uji F.....	50
Table 4.12 : Uji Determinasi.....	51

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu, (Hamali, 2018)

Tanpa adanya kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya kinerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan

demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat berperan dalam perusahaan.

Selain mendapatkan pelatihan yang baik dan benar, juga tergantung kepada bagaimana kompetensi pegawainya. Kompetensi pegawai merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang pegawai mencerminkan kompetensi pegawai tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga pegawai tersebut dianggap kompeten. Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari pegawainya.

Permasalahan yang ditemui pada riset pendahuluan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, yang berkaitan dengan pelatihan dan kompetensi adalah harapan perusahaan terhadap pegawai yang belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kinerjanya dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan pada kinerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk masalah kompetensi yaitu adanya beberapa pegawai yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan penempatannya, hal ini tidak terlepas dari kinerja pegawai yang tidak sesuai dalam penentuan spesifikasi pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan.

Jika perusahaan dapat menerapkan program pelatihan dengan baik dan kompetensi yang sesuai dengan kinerja, maka pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan meningkatkan kualitas pekerjaannya, sehingga perusahaan akan menjadi lebih efektif dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Pentingnya program pelatihan dan kompetensi yang sesuai dengan kinerja pegawai, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih

judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Adanya beberapa pegawai yang kompetensinya belum sesuai dengan kinerja yang diharapkan perusahaan.
2. Adanya beberapa pegawai yang belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kinerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah Pelatihan dan Kompetensi yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini dilakukan pada para pegawai yang berada di PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh komepetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komepetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti

Sebagai suatu bentuk referensi bagi peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh pelatihan dan kinerja terhadap kompetensi pegawai.

- c. Bagi almamater

Secara akademis, penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan prestasi kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu (Lestari, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2009) “kinerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Selanjutnya (Siagian, 2015) mengatakan:

“Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional adalah bagi pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya”.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Wijono, 2017) Manfaat kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan Informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut (Kasmir, 2018) manfaat dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan  
setiap karyawan di tempat kerja memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, maka pimpinan bisa berharap tingkat produktivitas.
- b. Meningkatkan motivasi kerja  
Jika pegawai diberikan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri, maka dia akan bertanggung jawab, bahkan ketika rencananya mengalami kegagalan.
- c. Meningkatkan etos kerja  
Orang yang sudah berusaha untuk bertanggung jawab pada pekerjaan akan merasa diperhatikan, sedangkan pegawai yang cenderung acuh pada pekerjaan akan berusaha bekerja lebih baik.
- d. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.  
  
Dalam melakukan pekerjaan di kantor dibutuhkan tim kerja yang solid untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Pada akhirnya guna meningkatkan kinerja tim, kesuksesan meniti karier, dan memajukan perusahaan.

- e. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya

### 2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor beban kerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa  $Human\ Performance = Ability + Motivation$ ,  $Ability = Knowledge + Skill$ , berikut keterangannya :

#### 1. Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality ( $Knowledge + Skill$ ). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor beban kerja

Beban kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Beban kerja merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (Wibowo, 2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, beban kerja, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang

dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

(Mangkunegara, 2017), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

(Wijono, 2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

## 2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

## 3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa mebeban kerja para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

## **2.1.2. Pelatihan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pelatihan**

(Mangkunegara, 2017) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut (Notoatmodjo, 2003) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan sikap.

Menurut (Gomes, 2009) bahwa: “Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”.

Dari pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan didasari dengan pengetahuan sikap sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Rivai, 2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

- 1) Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.

- 2) Metode pelatihan

Yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.

- 3) Prinsip pembelajaran

Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.

4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.

5) Kemampuan peserta pelatihan.

### **2.1.2.3. Indikator Pelatihan**

Menurut (Sofyandi, 2008) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1) Isi pelatihan

Yaitu apakah program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan ini up to date.

2) Metode pelatihan

Apakah pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3) Sikap dan keterampilan instruktur

Yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4) Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5) Fasilitas pelatihan

Yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2017) ada empat kategori dasar dalam mengukur pelatihan, yaitu:

1) Reaksi

Dengan mengevaluasi reaksi orang yang dilatih terhadap suatu program pelatihan. Dengan cara menanyakan kepada orang yang dilatih apakah menyukai program pelatihan tersebut atau tidak. Dan menanyakan apakah pelatihan tersebut berharga atau tidak dalam peningkatan kinerja mereka.

2) Pembelajaran

Dengan menguji orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, apakah mereka telah memiliki prinsip, keterampilan dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.

3) Perilaku

Dengan cara menanyakan apakah perilaku dalam bekerja orang-orang yang dilatih itu mengalami perubahan karena program pelatihan tersebut.

4) Kriteria hasil

Yang terpenting adalah menanyakan hasil akhir apa yang dicapai dalam sasaran pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya. Tetapi bila

program itu tidak memberikan hasil, barangkali ia tidak mencapai sasaran. Bila demikian, mungkin masalahnya terletak pada programnya.

### **2.1.3. Kompetensi**

#### **2.1.3.1. Penegrtian Kompetensi**

(Wibowo, 2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

(Suparyadi, 2015) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat

kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- 2) Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Berdasarkan penjelasan tersebut kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir dalam pekerjaannya sehingga mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh organisasi guna untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dari karakteristik dasar tersebut dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata yang terlihat pada tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut (Wibowo, 2010) kompetensi di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Praktik perekrutan dan seleksi
- 2) Sistem reward
- 3) Praktik pengambilan keputusan
- 4) Pelatihan dan pengembangan

Sedangkan (Umam, 2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan.

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan menikap kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan

organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

#### 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif, perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu factor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi (Wibowo, 2007) mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### 2.1.3.3. Indikator Kompetensi

beberapa indikator Kompetensi menurut(Sutrisno, 2009):

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 4) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Sedangkan menurut (Rachmawati, 2008) menjelaskan bawa indikator pengukuran kompetensi komunikasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi komunikasi

Dikaitkan dengan kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain.

- 2) Pengetahuan komunikasi

Pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pengalaman, dan dengan penempatan apa yang disebut prototipe dari kompetensi interpersonal.

- 3) Keterampilan komunikasi

- 4) Mencakup kinerja aktual komunikasi.

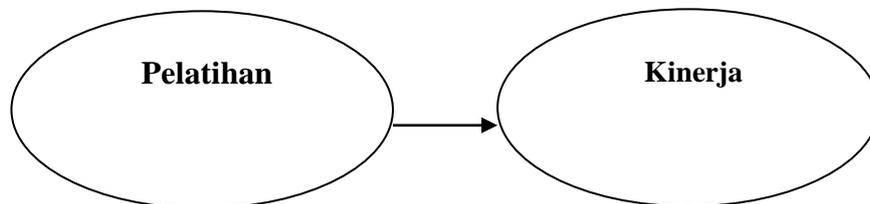
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) pelatihan sangat dibutuhkan di perusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. pelatihan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam suatu organisasi untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka.

Hasil penelitian (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Yudi, 2016), (Elizar, & Tanjung, 2018), (Mujiatun, 2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



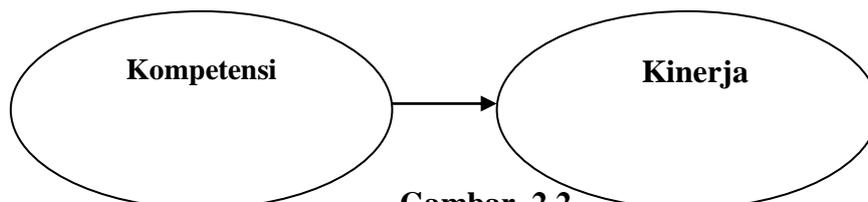
**Gambar 2.1**

### **Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja**

#### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja**

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin baik.

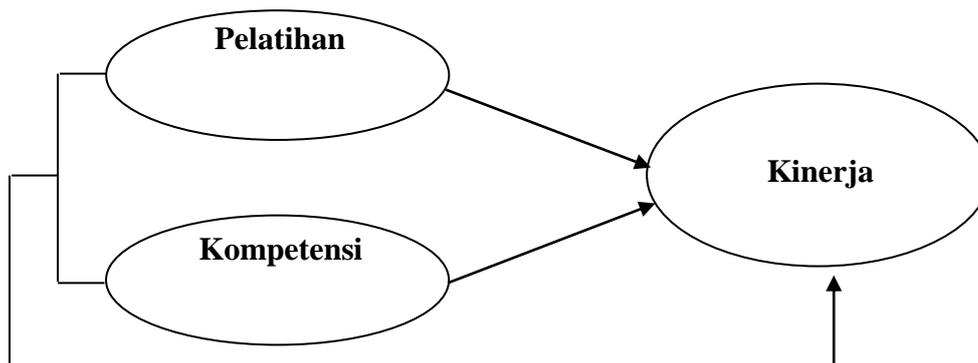
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Prayogi & Nursidin, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019), (Faustyna, 2014), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja**

### 2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi dengan Kinerja



**Gambar 2.3**  
**Paradigma Penelitian**

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara pelatihan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan. Penelitian ini juga akan mencari korelasi antara dua variabel bebas yaitu antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi ( $X_2$ ).

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.
2. Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.
3. Adanya pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja.

**BAB 3**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini disajikan dengan beberapa argumentasi disertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2013) yang mengemukakan penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

**3.2 Definisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional dari Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap kerja	Mangkunegara (2017)
Pelatihan	Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan	1. Isi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Sikap dan keterampilan instruktur 4. Lama waktu pelatihan 5. Fasilitas	Sulistiyani (2009)

	tujuan-tujuan organisasional	6. Pelatihan	
Kompetensi	kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Nilai 4. Sikap 5. Minat 6. Penempatan	Hutapea & Thoha, (2008)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Suatu penelitian sudah tentu memiliki objek, agar penelitian dapat terlaksana. Menurut (Sujarweni, 2014:73), “Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan”. Sesuai dengan hal tersebut, maka menetapkan objek pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang beralamat di Jl.Imam Bonjol no 18 Medan No.Tlp : 061-4155100.

#### 3.3.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian dan penyusunan skripsi dilaksanakan dari bulan Januari 2020 sampai dengan Maret2020.

**Tabel 3.2**  
**Skedul Proses Penelitian**

NO	Kegiatan	Bulan/Tahun			
		Agt 2020	Sept 2020	Okt 2020	Nov 2020
1	Prariset				
2	Penyusunan proposal				
3	Perbaikan proposal				
4	Seminar Proposal				
6	Pengumpulan data				
7	Penyusunan Skripsi				
8	Bimbingan Skripsi				
9	Meja Hijau				

### 3.4 Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel.

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu sebanyak 387 pegawai.

**Tabel 3.3**  
**Populasi Penelitian**

Bagian	Jumlah
Center of excellence	1 Orang
Divisi Akuntansi dan Pajak	21 Orang
Divisi Dana dan Jasa	20 Orang
Divisi Kepatuhan	8 Orang
Divisi Manajemen Risiko	11 Orang
Divisi Operasional	43 Orang
Divisi Pengawasan	27 Orang

Divisi Penyelamatan Kredit	38 Orang
Divisi Perencanaan	16 Orang
Divisi SDM	22 Orang
Divisi IT	21 Orang
Divisi Tresuri	11 Orang
Divisi Umum	27 Orang
Sekretariat Perusahaan	35 Orang
UKK APU-PPT	6 Orang
Unit Usaha Syariah	33 Orang
<b>Total</b>	<b>387 Orang</b>

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Sugiyono (2013:158) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{\frac{N \cdot e^2}{387} + 1}$$

$$\frac{387 \cdot 0,1^2 + 1}{n} = 79$$

Berdasarkan perhitungan *Slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 *Quesioner* (angket)

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

**Tabel 3.4**  
**Tabel Skala Pengukuran Likert**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal. 93-96)

#### 3.5.2 Wawancara

Suatu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab kepada karyawan perusahaan maupun dengan pimpinan yang bertanggung jawab untuk membeberkan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.5.3 Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 248)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai  $Sig \leq 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas  $Sig \geq 0,05$ , maka item instrumen tidak valid.

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,291	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,464	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,722	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,711	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,702	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,393	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,324	0,221	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,449	0,221	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Dari tabel 3.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,711 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,221. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

**Tabel 3.6**  
**Tabel Uji Validitas Kompetensi**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,376	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,617	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,582	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,736	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,322	0,221	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,462	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,434	0,221	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Dari tabel 3.6 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 4 dengan skor total 0,736 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,221. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel 3.7**  
**Tabel Uji Validitas Kinerja**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,306	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,543	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,774	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,765	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,741	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,335	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,319	0,221	0,000<0,05	Valid

Dari tabel 3.7 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 3 dengan skor total 0,774 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,221. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk(2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi, dkk(2014, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Juliandi, dkk(2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 3.8**

**Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan	,608	8
Kompetensi	,625	7
Kinerja	,698	7

### 3.6.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots\text{Juliandi, dkk (2014, hal.179)}$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Pelatihan
X <sub>2</sub>	= Kompetensi
B	= Konstanta
β <sub>1</sub> dan β <sub>2</sub>	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	= Error

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali hal.95, 2009) bahwa “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### **b. Uji Multikoleniaritas**

Menurut (Ghozali hal.95, 2009) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Pratisto hal.169, 2009) menjelaskan : “Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi”. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots$$

(Sugiyono, 2010 hal. 250)

Keterangan:

- t = Nilai  $t_{hitung}$   
 $r_{xy}$  = Korelasi xy yang ditemukan  
 n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1)  $H_0: r_1=0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ df} = n-ks$$

$H_0$  diterima jika :  $t_{table} < t_{hitung}$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono 2010, hal 257)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

#### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi  
R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda  
100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 79 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Sumut . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel 4.1**  
**Tabel Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 79 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di Bank Sumut. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	18%
2	Laki-Laki	65 orang	82%
	Jumlah	79 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (18%) dan laki-laki 65 orang (82%). Persentase pegawai antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai di Bank Sumut tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pelatihan, kompetensi dan kinerja.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	37%
2	30 -56 tahun	50 orang	63%
	Jumlah	79 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawaiBank Sumut terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawaiBank Sumut tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma	15 orang	19%
2	S1	64 orang	81%
	JUMLAH	79 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 64 orang (81%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawaiBank Sumut lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa pegawaiBank Sumut memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 -15 tahun	50 orang	63%
2	16 -30 tahun	29 orang	37%
	JUMLAH	79 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa semakin tinggi rentang masa kerja maka akan semakin sedikit pelatihan yang didapatkan dan semakin sedikit juga pegawai yang mengikuti pelatihan. Pelatihan lebih difokuskan pada pegawai yang baru masuk, dikarenakan minimnya pengalaman kerja.

### a. Variabel Pelatihan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

**Tabel 4.5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Pelatihan**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	32	47	59	5	6	2	3	0	0	79	100
2	8	10	37	47	28	35	6	8	0	0	79	100
3	10	13	31	39	18	23	16	20	4	5	79	100
4	2	3	37	47	27	34	13	16	0	0	79	100
5	16	20	31	39	28	35	4	5	0	0	79	100
6	19	24	41	52	13	16	6	8	0	0	79	100
7	14	18	52	66	9	11	2	3	2	3	79	100
8	14	18	49	62	12	15	4	5	0	0	79	100

Sumber: Data diolah (2020)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan, responden menjawab setuju 59%.
- 2) Jawaban responden tentang pelatihan yang diberikan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan, responden menjawab sangat setuju 47%.
- 3) Jawaban responden tentang dengan mengikuti pelatihan, saudara/i dapat meningkatkan prestasi kerja responden menjawab setuju 39%.
- 4) Jawaban responden tentang materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja, responden menjawab setuju 47%.
- 5) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan instansi sesuai dengan lingkungan kerja, responden menjawab kurang setuju 39%.

- 6) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan tingkat prestasi kerja saya meningkat, responden menjawab kurang setuju 52%.
- 7) Jawaban responden tentang peningkatan loyalitas dan komitmen peserta terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, responden menjawab setuju 66%.
- 8) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan sikap dan keahlian mengalami perubahan dan pengetahuan, responden menjawab kurang setuju 62%.

#### b. Variabel Kompetensi (X2)

**Tabel 4.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kompetensi**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27	48	61	8	10	2	3	0	0	79	100
2	19	24	37	47	17	22	6	8	0	0	79	100
3	11	14	42	53	11	14	11	14	4	5	79	100
4	6	8	36	46	26	33	11	14	0	0	79	100
5	14	18	52	66	9	11	2	3	2	3	79	100
6	14	18	49	62	12	15	4	5	0	0	79	100
7	17	22	45	57	14	18	3	4	0	0	79	100

Sumber : Data diolah (2020)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban kompetensi yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, responden menjawab setuju 61%.
- 2) Jawaban responden tentang saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju 47%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja responden menjawab setuju 53%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan., responden menjawab setuju 46%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, responden menjawab setuju 66%.
- 6) Jawaban responden tentang kompetensi yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju 62%.
- 7) Jawaban responden tentang banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas., responden menjawab setuju 57%.

### c. Variabel Kinerja

**Tabel 4.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kinerja**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	32	48	61	4	5	2	3	0	0	79	100
2	8	10	36	46	28	35	7	9	0	0	79	100
3	8	10	31	39	18	23	16	20	6	8	79	100
4	2	3	32	41	30	38	15	19	0	0	79	100
5	12	15	28	35	35	44	4	5	0	0	79	100
6	18	23	46	58	12	15	3	4	0	0	79	100
7	14	18	52	66	9	11	2	3	2	3	79	100

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden anda bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 61%.
- 2) Jawaban responden tentang Anda bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan anda, responden menjawab sangat setuju 46%.
- 3) Jawaban responden tentang Anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati responden menjawab setuju 39%.
- 4) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 41%.
- 5) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 35%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 58%.
- 7) Jawaban responden tentang Bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan yang anda kerjakan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan, responden menjawab sangat setuju 66%.

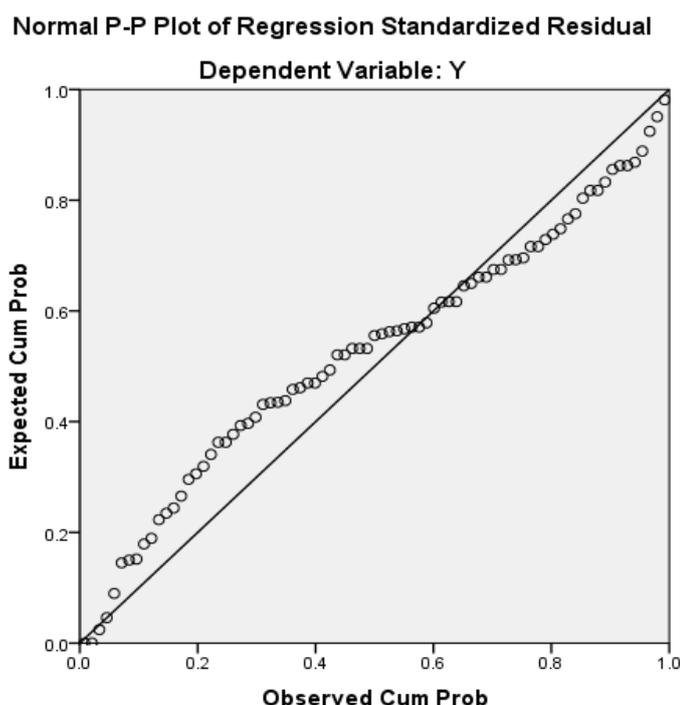
#### **4.1.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada

dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



**Gambar 4.1**  
**Normal P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel 4.8**  
**Tabel Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.755	1.324
X2	.755	1.324

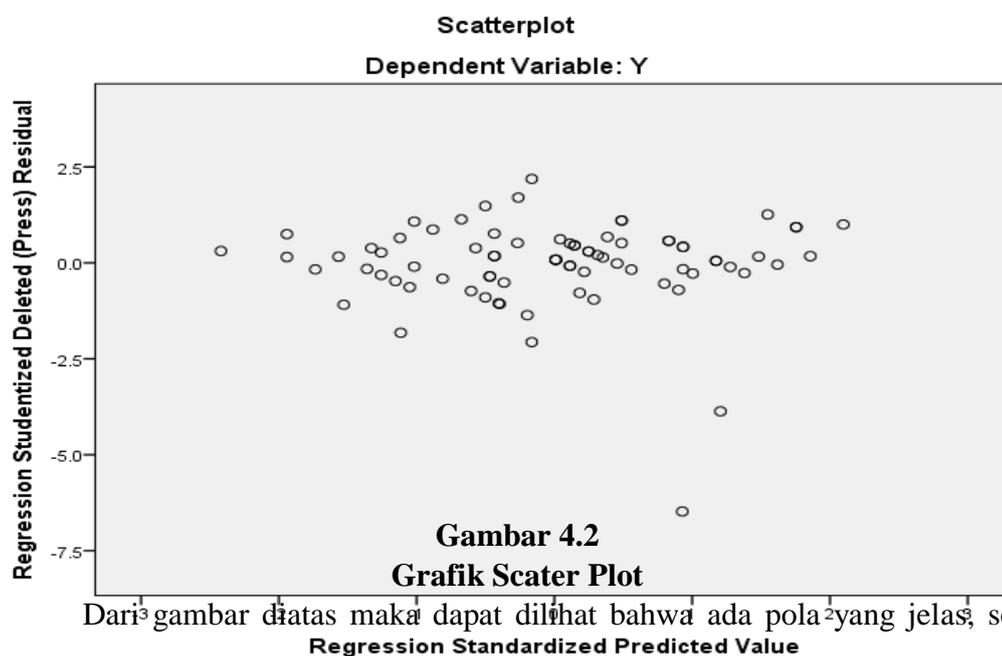
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai  $VIF < 10$  hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pelatihan dan

kompetensi serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.9**  
**Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.259	2.043		.127	.900
X1	.627	.066	.683	9.495	.000
X2	.271	.077	.254	3.527	.001

Sumber : Data Diolah SPSS 2020

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,259 + 0,627X_1 + 0,271X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1.0,259 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan kompetensi adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 0,259.

2.0,627 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambahbertambah62,7%

3.0,271 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambahbertambah27,1%

#### **b. Uji t**

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel 4.10**  
**Tabel Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.259	2.043		.127	.900
X1	.627	.066	.683	9.495	.000
X2	.271	.077	.254	3.527	.001

Sumber : Data diolah 2020

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah  $79 = 79-2=77$  adalah 1,99

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja.

### c. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 223 )

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

**Tabel 4.11**

**Tabel Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.068	2	268.034	89.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	226.793	76	2.984		
	Total	762.861	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja.

#### d. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 4.12**

**Tabel Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838(a)	,703	,695	1,72746

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.695 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pelatihan dan kompetensi sebesar 69,5%

untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

Pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa pelatihan yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan pelatihan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) pelatihan sangat dibutuhkan di perusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. pelatihan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam suatu organisasi untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka.

Hasil penelitian (Yusnandar et al., 2020), (Yudi, 2016), (Elizar, & Tanjung, 2018), (Mujiatun, 2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompetensi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan

H<sub>1</sub> diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja.

Kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, kompetensi sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), kompetensi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu kompetensi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Prayogi & Nursidin, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Pelatihan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pelatihan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain pelatihan, kompetensi juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasil kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh pelatihan, komitemen organisasi dan kinerja.

Pelatihan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Pelatihan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja, kompetensi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu kompetensi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan kompetensi peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut. Artinya semakin tinggi Pelatihan, maka semakin tinggi Kinerja, sebaliknya semakin rendah pelatihan, maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{tabel} = 0,711$  ;  $sig < 0,221$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut korelasi  $r_{tabel} = 0,774$  ;  $sig < 0,221$  , Artinya semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi Kinerja, sebaliknya semakin rendah Kompetensi, maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Hasil lain yang diperoleh adalah bahwa secara umum para karyawan PT. Bank Sumut Kompetensi karyawan tergolong cenderung tinggi, hal ini dilihat dari  $r_{tabel} = 0,736$  ;  $sig < 0,221$  Ada pengaruh signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Pegawai di Bank Sumut diharapkan meningkatkan kinerja setelah mendapatkan pelatihan.
2. Kompetensi pegawai di Bank Sumut perlu diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai memiliki kompetensi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel diluar penelitian dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

## **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu pelatihan dan kompetensi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Bank Sumut.
3. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S. (2018). Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance. *International Conference On Global Education VI* (pp. 1064–1072).
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14*(1), 49–63.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kautsaryda, M., & Prabowo, H. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hotel XYZ, 1–11.
- Lestari. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15*(1), 1–13.

- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia, 7, 28–35.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, J., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 14, pp. 1–7).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Umam. K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijono. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana.

Yudi. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kautsaryda, M., & Prabowo, H. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hotel XYZ*. 1–11.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandi Remaja Rosda Karya.
- Mujaitun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Yudi, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda silang (X) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : .....
2. Usia : .....Tahun
3. JenisKelamin : Laki-laki  Perempuan
4. Pelatihan :  S2  S1  D3  SLTA

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS: Sangat Tidak Setuju

## VariabelPelatihan

Pelatihan		SkalaUkur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan anda sering memberikan teguran jika anda melakukan kesalahan dalam peran anda					
2	Peran anda di Perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan anda					
3	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pelatihan yang saya miliki					
4	Saya merasa bahwa pelatihan yang diperoleh dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					

6	Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis					
7	Saya ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
8	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya					

### VariabelKompetensi

Kompetensi		SkalaUkur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kompetensi kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					
3	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja.					
4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikanoleh pimpinan.					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar					
6	Kompetensi kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
7	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas.					

### VariabelKinerja

Kinerja		SkalaUkur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pekerja Bapak/Ibu selalu dinilai baik oleh pimpinan					
3	Saya mengerjakan tugas diluar tugas pokok saya					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan					

5	Saya tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan					
6	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan					
7	Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja					

LAMPIRAN

No.	X1								X2							Y									
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	1	2	3	4	5	6	7	Total	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	5	4	4	4	4	5	30	5	4	4	3	3	4	4	27
2	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	5	4	4	4	3	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
3	4	3	3	2	3	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	3	2	3	4	4	23
4	4	3	4	3	4	5	3	4	30	5	4	4	4	3	4	4	28	4	3	4	3	4	5	3	26
5	4	3	1	2	3	5	2	4	24	5	4	4	3	2	4	4	26	4	3	1	2	3	5	2	20
6	4	4	3	3	3	4	1	2	24	4	4	5	3	1	2	3	22	4	4	3	3	3	4	1	22
7	4	2	1	2	3	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	5	30	4	2	1	2	3	4	4	20
8	4	3	2	3	3	4	1	2	22	4	5	3	4	1	2	3	22	4	3	2	3	3	4	1	20
9	4	4	2	3	3	2	4	4	26	2	5	4	4	4	4	3	26	4	4	2	3	3	2	4	22
10	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	3	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	4	29
11	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29
12	4	4	3	4	3	3	3	3	27	3	4	4	2	3	3	4	23	4	4	3	4	3	3	3	24
13	5	3	4	4	4	5	5	4	34	5	4	4	5	5	4	5	32	5	3	4	4	4	5	5	30
14	4	3	3	4	3	4	4	3	28	4	5	4	2	4	3	4	26	4	3	3	4	3	4	4	25
15	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	29
16	2	4	4	3	3	5	4	4	29	5	5	5	5	4	4	4	32	2	4	4	3	3	5	4	25
17	4	3	3	3	4	5	3	4	29	5	5	5	5	3	4	4	31	4	3	3	3	4	5	3	25
18	4	3	3	4	5	5	4	4	32	5	5	4	5	4	4	5	32	4	3	3	4	5	5	4	28
19	4	4	3	2	2	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	2	2	4	4	23
20	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	5	5	30	4	3	4	4	4	4	4	27
21	5	5	4	4	5	5	4	4	36	5	4	4	3	4	4	4	28	5	5	4	4	5	5	4	32
22	4	3	5	5	4	4	3	4	32	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	5	5	4	4	3	28
23	4	4	4	4	2	3	3	4	28	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	4	4	2	3	3	24
24	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	5	4	4	4	4	29
25	5	5	4	4	5	4	2	2	31	4	4	4	3	2	2	4	23	5	5	4	4	5	4	2	29
26	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	2	3	4	4	3	21	3	4	3	3	3	3	4	23
27	3	4	4	4	4	3	4	5	31	3	2	2	3	4	5	3	22	3	4	4	4	4	3	4	26
28	5	4	4	4	3	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	5	28	5	4	4	4	3	3	4	27
29	5	5	5	4	5	5	3	4	36	5	5	4	5	3	4	4	30	5	5	5	4	5	5	3	32
30	5	3	2	3	4	4	3	4	28	4	5	5	4	3	4	3	28	5	3	2	3	4	4	3	24
31	5	3	2	2	3	3	3	3	24	3	4	5	3	3	3	3	24	5	3	2	2	3	3	3	21
32	5	4	2	4	5	4	5	5	34	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	2	4	5	4	5	29
33	5	4	2	3	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	2	3	25	5	4	2	3	4	4	4	26
34	5	2	2	2	3	4	5	4	27	4	5	4	4	5	4	4	30	5	2	2	2	3	4	5	23
35	4	2	4	3	5	4	5	5	32	4	5	4	4	5	5	4	31	4	2	4	3	5	4	5	27
36	5	4	4	3	3	4	3	3	29	5	4	4	3	3	3	3	25	5	4	4	3	3	4	3	26
37	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	2	25	4	4	4	3	4	4	4	27
38	4	3	3	2	3	4	4	4	27	4	3	3	2	4	4	4	24	4	3	3	2	3	4	4	23
39	4	3	4	3	4	5	4	4	31	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	4	3	4	5	4	27
40	4	3	1	2	3	5	4	4	26	4	3	1	2	4	4	3	21	4	3	1	2	3	5	4	22
41	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	3	3	4	3	2	23	4	4	3	3	3	4	4	25

42	4	2	1	2	3	4	5	3	24	4	2	1	2	5	3	5	22	4	2	1	2	3	4	5	21
43	4	3	2	3	3	4	4	3	26	4	3	2	3	4	3	5	24	4	3	2	3	3	4	4	23
44	4	4	2	3	3	2	4	4	26	4	4	2	3	4	4	4	25	4	4	2	3	3	2	4	22
45	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	4	4	4	4	4	29
46	5	4	4	4	4	4	5	5	35	5	4	4	4	5	5	4	31	5	4	4	4	4	4	5	30
47	4	4	3	4	3	3	5	4	30	4	4	3	4	5	4	4	28	4	4	3	4	3	3	5	26
48	5	3	4	4	4	5	4	4	33	5	3	4	4	4	4	4	28	5	3	4	4	4	5	4	29
49	4	3	3	4	3	4	5	4	30	4	3	3	4	5	4	4	27	4	3	3	4	3	4	5	26
50	4	4	5	4	4	4	4	3	32	4	4	5	4	4	3	3	27	4	4	5	4	4	4	4	29
51	2	4	4	3	3	5	4	4	29	2	4	4	3	4	4	4	25	2	4	4	3	3	5	4	25
52	4	3	3	3	4	5	5	4	31	4	3	3	3	5	4	4	26	4	3	3	3	4	5	5	27
53	4	3	3	4	5	5	4	4	32	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	5	5	4	28
54	4	4	3	2	2	4	4	4	27	4	4	3	2	4	4	5	26	4	4	3	2	2	4	4	23
55	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	27
56	5	5	4	4	5	5	4	4	36	5	5	4	4	4	4	4	30	5	5	4	4	5	5	4	32
57	4	3	5	5	4	4	4	3	32	4	3	5	5	4	3	3	27	4	3	5	5	4	4	4	29
58	4	4	4	4	2	3	5	4	30	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	2	3	5	26
59	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	29
60	5	5	4	4	5	4	4	5	36	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	4	4	5	4	4	31
61	3	4	3	3	3	3	5	4	28	3	4	3	3	5	4	5	27	3	4	3	3	3	3	5	24
62	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	4	4	3	4	26
63	5	4	4	4	3	3	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	3	3	4	27
64	5	5	5	4	5	5	4	4	37	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	4	5	5	4	33
65	5	3	2	3	4	4	4	4	29	5	3	2	3	4	4	4	25	5	3	2	3	4	4	4	25
66	5	3	2	2	3	3	4	4	26	5	3	2	2	4	4	4	24	5	3	2	2	3	3	4	22
67	5	4	2	4	5	4	4	5	33	5	4	2	4	4	5	5	29	5	4	2	4	5	4	4	28
68	5	4	2	3	4	4	4	4	30	5	4	2	3	4	4	5	27	5	4	2	3	4	4	4	26
69	5	2	2	2	3	4	4	4	26	5	2	2	2	4	4	4	23	5	2	2	2	3	4	4	22
70	4	2	4	3	5	4	5	4	31	4	2	4	3	5	4	5	27	4	2	4	3	5	4	5	27
71	3	3	3	3	4	2	4	5	27	5	4	4	3	4	5	4	29	5	4	4	3	3	4	4	27
72	4	4	2	2	4	2	5	5	28	4	4	4	3	5	5	4	29	4	4	4	3	4	4	5	28
73	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	3	3	2	4	4	5	25	4	3	3	2	3	4	4	23
74	4	4	4	4	5	5	4	3	33	4	3	4	3	4	3	2	23	4	3	4	3	4	5	4	27
75	4	4	3	3	4	4	4	5	31	4	3	1	2	4	5	4	23	4	3	1	2	3	5	4	22
76	4	3	2	4	5	2	4	3	27	4	4	3	3	4	3	3	24	4	4	3	3	3	4	4	25
77	5	3	5	4	5	5	4	5	36	4	2	1	2	4	5	4	22	4	2	1	2	3	4	4	20
78	4	3	5	3	4	3	4	4	30	4	3	2	3	4	4	3	23	4	3	2	3	3	4	4	23
79	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	2	3	5	4	5	27	4	4	2	3	3	2	5	23

### Correlations

#### Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001 Pearson Correlation	1	.061	-.061	.081	.253*

	Sig. (2-tailed)		.591	.595	.476	.025
	N	79	79	79	79	79
VAR00002	Pearson Correlation	.061	1	.391**	.407**	.155
	Sig. (2-tailed)	.591	.000	.000	.000	.172
	N	79	79	79	79	79
VAR00003	Pearson Correlation	-.061	.391**	1	.647**	.332**
	Sig. (2-tailed)	.595	.000	.000	.000	.003
	N	79	79	79	79	79
VAR00004	Pearson Correlation	.081	.407**	.647**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.476	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79
VAR00005	Pearson Correlation	.253*	.155	.332**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.172	.003	.000	.000
	N	79	79	79	79	79
VAR00006	Pearson Correlation	.141	-.048	.195	.061	.316**
	Sig. (2-tailed)	.214	.677	.086	.596	.004
	N	79	79	79	79	79
VAR00007	Pearson Correlation	-.048	-.126	.040	.037	.111
	Sig. (2-tailed)	.672	.269	.726	.749	.331
	N	79	79	79	79	79
VAR00008	Pearson Correlation	-.021	.036	.161	.092	.219
	Sig. (2-tailed)	.857	.756	.156	.418	.052
	N	79	79	79	79	79
VAR00009	Pearson Correlation	.291**	.464**	.722**	.711**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000

N	79	79	79	79	79
---	----	----	----	----	----

**Correlations**

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	.141	-.048	-.021	.291**
	Sig. (2-tailed)	.214	.672	.857	.009
	N	79	79	79	79
VAR00002	Pearson Correlation	-.048	-.126	.036	.464**
	Sig. (2-tailed)	.677	.269	.756	.000
	N	79	79	79	79
VAR00003	Pearson Correlation	.195	.040	.161	.722**
	Sig. (2-tailed)	.086	.726	.156	.000
	N	79	79	79	79
VAR00004	Pearson Correlation	.061	.037	.092	.711**
	Sig. (2-tailed)	.596	.749	.418	.000
	N	79	79	79	79
VAR00005	Pearson Correlation	.316**	.111	.219	.702**
	Sig. (2-tailed)	.004	.331	.052	.000
	N	79	79	79	79
VAR00006	Pearson Correlation	1	-.084	-.030	.393**
	Sig. (2-tailed)		.461	.791	.000
	N	79	79	79	79
VAR00007	Pearson Correlation	-.084	1	.481**	.324**
	Sig. (2-tailed)	.461		.000	.004
	N	79	79	79	79

VAR00008	Pearson Correlation	-.030	.481**	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.791	.000		.000
	N	79	79	79	79
VAR00009	Pearson Correlation	.393**	.324**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	
	N	79	79	79	79

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	8

## Correlations

#### Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
--	----------	----------	----------	----------	----------

VAR00001	Pearson Correlation	1	.112	.016	.177	-.034
	Sig. (2-tailed)		.327	.892	.118	.765
	N	79	79	79	79	79
VAR00002	Pearson Correlation	.112	1	.568**	.529**	-.199
	Sig. (2-tailed)	.327		.000	.000	.079
	N	79	79	79	79	79
VAR00003	Pearson Correlation	.016	.568**	1	.583**	-.202
	Sig. (2-tailed)	.892	.000		.000	.075
	N	79	79	79	79	79
VAR00004	Pearson Correlation	.177	.529**	.583**	1	.007
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.000		.953
	N	79	79	79	79	79
VAR00005	Pearson Correlation	-.034	-.199	-.202	.007	1
	Sig. (2-tailed)	.765	.079	.075	.953	
	N	79	79	79	79	79
VAR00006	Pearson Correlation	.121	-.056	-.126	.102	.481**
	Sig. (2-tailed)	.288	.625	.269	.372	.000
	N	79	79	79	79	79
VAR00007	Pearson Correlation	.136	.032	-.119	.071	.280*
	Sig. (2-tailed)	.232	.778	.296	.534	.012
	N	79	79	79	79	79
VAR00008	Pearson Correlation	.376**	.617**	.582**	.736**	.322**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.004
	N	79	79	79	79	79

**Correlations**

		VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00001	Pearson Correlation	.121	.136	.376**
	Sig. (2-tailed)	.288	.232	.001
	N	79	79	79
VAR00002	Pearson Correlation	-.056	.032	.617**
	Sig. (2-tailed)	.625	.778	.000
	N	79	79	79
VAR00003	Pearson Correlation	-.126	-.119	.582**
	Sig. (2-tailed)	.269	.296	.000
	N	79	79	79
VAR00004	Pearson Correlation	.102	.071	.736**
	Sig. (2-tailed)	.372	.534	.000
	N	79	79	79
VAR00005	Pearson Correlation	.481**	.280*	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.004
	N	79	79	79
VAR00006	Pearson Correlation	1	.350**	.462**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	79	79	79
VAR00007	Pearson Correlation	.350**	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	79	79	79
VAR00008	Pearson Correlation	.462**	.434**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

### Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	.082	-.054	.086	.283 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)		.474	.637	.452	.011
	N	79	79	79	79	79
VAR00002	Pearson Correlation	.082	1	.462 <sup>**</sup>	.466 <sup>**</sup>	.193
	Sig. (2-tailed)	.474		.000	.000	.089
	N	79	79	79	79	79
VAR00003	Pearson Correlation	-.054	.462 <sup>**</sup>	1	.673 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.637	.000		.000	.001
	N	79	79	79	79	79
VAR00004	Pearson Correlation	.086	.466 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	1	.504 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.452	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79
VAR00005	Pearson Correlation	.283 <sup>+</sup>	.193	.374 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.089	.001	.000	
	N	79	79	79	79	79
VAR00006	Pearson Correlation	.053	-.132	.140	-.022	.411 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.640	.247	.219	.848	.000

	N	79	79	79	79	79
VAR00007	Pearson Correlation	-.048	-.125	.032	.027	.061
	Sig. (2-tailed)	.676	.270	.781	.813	.593
	N	79	79	79	79	79
VAR00008	Pearson Correlation	.306**	.543**	.774**	.765**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79

**Correlations**

		VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00001	Pearson Correlation	.053	-.048	.306**
	Sig. (2-tailed)	.640	.676	.006
	N	79	79	79
VAR00002	Pearson Correlation	-.132	-.125	.543**
	Sig. (2-tailed)	.247	.270	.000
	N	79	79	79
VAR00003	Pearson Correlation	.140	.032	.774**
	Sig. (2-tailed)	.219	.781	.000
	N	79	79	79
VAR00004	Pearson Correlation	-.022	.027	.765**
	Sig. (2-tailed)	.848	.813	.000
	N	79	79	79
VAR00005	Pearson Correlation	.411**	.061	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.593	.000
	N	79	79	79

VAR00006	Pearson Correlation	1	-.111	.335**
	Sig. (2-tailed)		.332	.003
	N	79	79	79
VAR00007	Pearson Correlation	-.111	1	.319
	Sig. (2-tailed)	.332		.000
	N	79	79	79
VAR00008	Pearson Correlation	.335**	.319	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	79	79	79

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	7

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	7

## Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1

1	.838 <sup>a</sup>	.703	.695	1.72746	.703	89.820	2
---	-------------------	------	------	---------	------	--------	---

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	76	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.068	2	268.034	89.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	226.793	76	2.984		
	Total	762.861	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.259	2.043		.127	.900	
	X1	.627	.066	.683	9.495	.000	.755
	X2	.271	.077	.254	3.527	.001	.755

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics
	VIF

1	(Constant)	
	X1	1.324
	X2	1.324

a. Dependent Variable: Y

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.681	.41	.96	.09
	3	.006	22.673	.59	.04	.90

a. Dependent Variable: Y

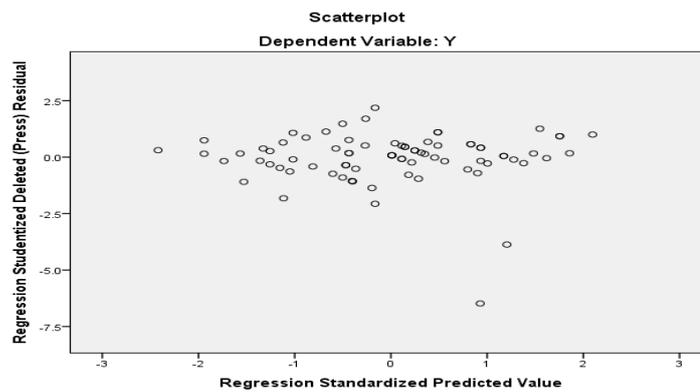
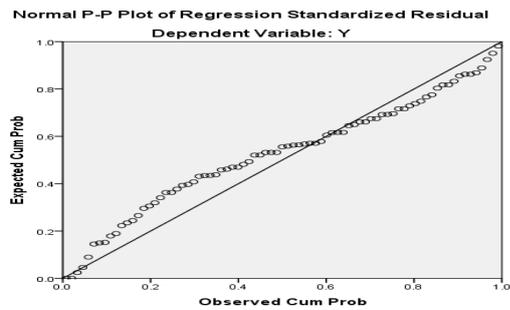
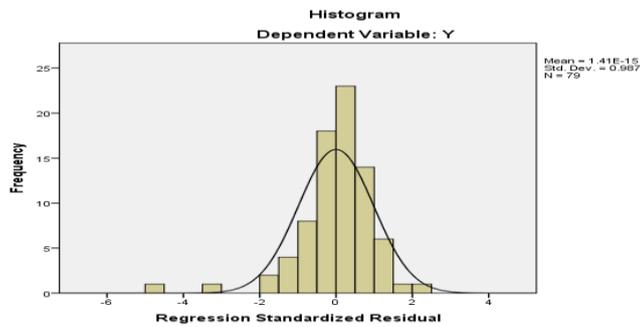
#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.4911	31.3325	25.8354	2.62158	79
Std. Predicted Value	-2.420	2.097	.000	1.000	79
Standard Error of Predicted Value	.195	.691	.322	.098	79
Adjusted Predicted Value	19.4422	31.2087	25.8576	2.63957	79
Residual	-8.26882	3.59532	.00000	1.70517	79
Std. Residual	-4.787	2.081	.000	.987	79
Stud. Residual	-5.222	2.135	-.006	1.031	79
Deleted Residual	-9.84266	3.78293	-.02212	1.86521	79
Stud. Deleted Residual	-6.479	2.187	-.026	1.135	79

Mahal. Distance	.004	11.485	1.975	1.938	79
Cook's Distance	.000	1.730	.034	.196	79
Centered Leverage Value	.000	.147	.025	.025	79

a. Dependent Variable: Y

## Charts





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 976/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2020

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 4/2/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dhila Annisa Suri  
NPM : 1605160614  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Adanya beberapa pegawai yang belum mendapatkan penempatan sesuai dengan kompetensi.  
2. Adanya beberapa pegawai yang telah mendapat pelatihan tapi hasil pelatihan tidak berdampak pada pekerjaannya.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai  
2. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
3. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Dhila Annisa Suri)



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 622 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 07 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : DHILA ANNISA SURI  
**N P M** : 1605160614  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan

**Dosen Pembimbing** : HANIFAH JASIN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Jumadil Akhir 1441 H  
07 Februari 2020 M

Dekan

H. JANUR, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP  
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan  
Nomor : 622 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 13 Jumadil Akhir 1441 H



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

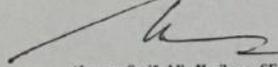
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 976/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2020

Nama Mahasiswa : Dhila Annisa Suri  
NPM : 1605160614  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 4/2/2020  
Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : Hanifa Jasin, SE., M.Si.

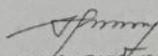
Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup> : Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja  
Terhadap Kompetensi Pegawai

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 4-02-2020

Dosen Pembimbing

  
(Hanifa Jasin, SE., M.Si.)

**Keterangan:**

\*) Dosen ahli Program Program Studi

\*\*) Dosen ahli Dosen Pembimbing

Sisilah Sisilah ahli Prodi dan Dosen pembimbing, scandiar dan siphadik kechuran ko-2 ni pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjadi surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 622 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 13 Jumadil Akhir 1441 H  
Lampiran : 07 Februari 2020 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PT.BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN  
Jln.Imam Bonjol No.18 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : DHILA ANNISA SURI  
Npm : 1605160614  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
Dekan  
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 4515100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Medan, 27 Februari 2020

No. : 036 /DSDM-UTC/L/2020  
Lamp. : --

Kepada :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3  
di - Tempat

**Hal : Izin Riset**

Sehubungan dengan Surat Bapak No. 622/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 07 Februari 2020 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

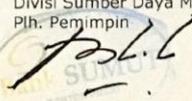
➤ Nama : Dhila Annisa Suri  
➤ NPM : 1605160614  
➤ Jurusan : Manajemen  
➤ Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan"

disetujui untuk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia  
Plh. Pemimpin

  
T. Radek Iskandar  
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Sdri, Dhila Annisa Suri

No. : ~~1076~~ /DSDM-UTC/L/2020  
Lamp. : --

Medan, 19 Nopember 2020

Kepada :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Mochtar Basri No.3  
Di -  
Tempat

**Hal : Keterangan Selesai Riset**

Sehubungan dengan pelaksanaan Riset di PT. Bank Sumut, dengan ini Kami Sampaikan sebagai Berikut :

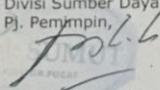
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini:

- > Nama : Dhila Annisa Suri
- > NPM : 1605160614
- > Jurusan : Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 21 Februari 2020.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia  
Pj. Pemimpin,  
  
T. Radek Iskandar  
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :  
- Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia  
- Sdri. Dhila Annisa Suri



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 3738/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 05 Rabi'ul Akhir 1442 H  
Lamp. : - 21 Nopember 2020 M  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Bank Sumut Kantor Pusat**  
Di  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dhila Annisa Suri**  
N P M : **1605160614**  
Semester : **IX (Sembilan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

  
Dekan  
**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Pertiinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

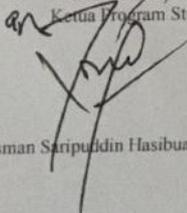
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

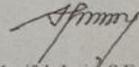
Nama Mahasiswa : Dhila Annisa Suri  
NPM : 1605160614  
Dosen Pembimbing : Hanifah Jasir, S.E., M.Si

Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- LAMPAK BEKASNYA MASALAH - DAFTAR ISI - BATAKASNYA MASALAH	4/12-2020	37
Bab 2	-		
Bab 3	- PENGAMBILAN SAMPEL		37
Bab 4	- HASIL PENELITIAN - TABEL MASA KERJA		37
Bab 5	KESIMPULAN DAN SARAN		
Daftar Pustaka	-		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UJUD DAPAT DILONGKOR	21/11-2020	37

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi  
  
(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, November 2020  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
(Hanifah Jasir, S.E., M.Si)

