

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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : SARAH FARADHYBA
NPM : 1705160129
PROGRAMSTUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 07 Maret 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SARAH FARADHYBA
NPM : 1705160129
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. RADIMAN, SE., M.Si.

Penguji II

MUHAMMAD FANMI, S.E., M.M.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. 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 : SARAH FARADHYBA
N.P.M : 1705160129
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, Januari 2024

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

SMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sarah Faradhyba
 NPM : 1705160129
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, 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	JUDUL FOKUSKAN DENGAN FENOMENA YANG DI TELITI .	08 23 12	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH	08 23 12	
Bab 3	HUBUNGAN MASING2 VARIABEL DI JELASKAN	21 23 12	
Bab 4	HASIL PENELITIAN .	28 23 12	
Bab 5	KESIMPULAN & SKRIPSI DAN BETERBATASNYA PENELITIAN .	29 24 1	
Daftar Pustaka	MENDELAY .	16 24 1	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE KANTOR SUMUT	21 24 01	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 21 Januari 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sarah Faradhyba
 NPM : 1705160129
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
 Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Desember 2023

Pembuat Pernyataan


Sarah Faradhyba

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

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

Oleh:

SARAH FARADHYBA

Email: sarahfaradhyba14@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan Secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Pelatihan dan Kompetensi karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,315, hasil ini memiliki arti bahwa 31,5% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 68,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SUMUT HEAD OFFICE MEDAN

By:

SARAH FARADHYBA

Email: sarahfaradhyba14@gmail.com

This research aims to determine the influence of training and competency on employee performance at Pt.Bank Sumut Medan Head Office, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The results of the research partially show that training has a significant effect on the performance of PT employees. North Sumatra Bank Medan Head Office. Partially, competency has a significant effect on the performance of PT employees. North Sumatra Bank Medan Head Office. The results of this research conclude that there is a simultaneous influence of PT employee training and competency. North Sumatra Bank Medan Head Office. From the results of the regression calculations, it can be seen that the coefficient of determination (R square) obtained is 0.315, this result means that 31.5% of the Performance variable can be explained by the Training and Competency variables, while the remaining 68.5% is explained by other variables which were not studied. .

Keywords: Training, Competency, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 skripsi 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 Ayahanda Alm. R.A Hartono dan Ibunda Magdalena yang telah memberikan kasih sayang, serta do'a restu sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si, CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
7. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
8. Kepada adik saya Mhd. Alsandya Hartono yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. 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 skripsi 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, Maret 2024

Penulis

Sarah Faradhyba
1705160129

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Pelatihan	8
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	13
2.1.1.2 Manfaat Pelatihan.....	14
2.1.1.3 Metode – Metode Pelatihan.....	14
2.1.1.4 Tujuan Pelatihan.....	15
2.1.1.5 Indikator Pelatihan.....	16
2.1.2 Kompetensi.....	17
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.1.2.3 Indikator Kompetensi.....	20
2.1.3 Kinerja Pegawai	8
2.1.3.1 Penilaian Kinerja	9
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja....	19

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.2 Kerangka Konseptual.....	20
2.2.1 Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja.....	21
2.2.2 Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja	22
2.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi dengan Kinerja.....	23
2.4 Hipotesis	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25
3.2 Definisi Operasional Variabel	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.3.1 Tempat Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.5 Populasi Penelitian.....	27
3.5.1 Sampel Penelitian.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6.1 Quesioner (angket).....	29
3.7 Wawancara	29
3.8 Studi dokumentasi	29
3.9 Teknik Analisis Data	29
3.9.1 Uji Validitas	29
3.9.2 Uji Reliabilitas	32
3.9.3 Regresi Linear Berganda.....	34
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.10.1 Uji Normalitas.....	35
3.10.2 Uji Multi koleniaritas.....	35
3.10.3 Uji Heteros kedastisitas.....	36
3.11 Uji Hipotesis	36
3.11.1 Uji Secara Parsial (UjiT).....	36
3.11.2 Uji Simultan (UjiF)	38
3.12 Koefisien Determinasi	39

BAB 4 HASIL PENELITIAN	41
4.1 Deskripsi Data	41
4.2 Pembahasan	58
BAB 5 PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	64
DAFTAR PUSTAKA	41

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dar Variabel Penelitian	26
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	27
Tabel 3.3 Tabel Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X2)	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	32
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	34
Tabel 4.1. Skala Likert.....	41
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Pelatihan (X1).....	43
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Kompetensi (X2)	45
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Kinerja (Y).....	48
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	52
Table 4.10 Regresi Linier Berganda	54
Table 4.11 Uji t	55
Tabel 4.12 Anova	56
Table 4.13 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja	22
Gambar 2.2 Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja.....	23
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)	50
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah alat utama untuk kelancaran aktivitas perusahaan, dan manusia adalah tenaga kerja yang menjadi faktor untuk pertumbuhan perusahaan tersebut. Karena tenaga kerja perlu pelatihan untuk berkembang dan berkembang, pelatihan adalah bagian dari tenaga kerja dalam rangka pembangunan, pengembangan, dan bimbingan tenaga kerja dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia mampu mengendalikan roda hidup organisasi. Sumber Daya Manusia dalam organisasi memainkan peran penting dan pengaruh pada kelangsungan hidup organisasi. Dapat dibayangkan bahwa jika sumber daya manusia yang ada dan milik organisasi menjadi kualitas yang tidak baik, maka ini tentu saja akan mempengaruhi produktivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengatur semua sumber daya manusia yang ada supaya kegiatan organisasi berjalan lancar dan dapat bersaing dengan pesaingnya. Menurut (Fathoni, 2016) Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya instansi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap instansi dikelola manusia. Tanpa manusia, instansi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola instansi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia.

Di era globalisasi seperti saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi, karena hal itu dapat menjadi keunggulan untuk bertahan di tengah- tengah kondisi persaingan yang saat ini semakin pesat. Dalam persaingan dunia bisnis, perusahaan yang dapat

menghasilkan barang dan jasa berkualitas yang dapat masuk dipasar global. Karena tekanan itulah maka dalam pembentukan sebuah perusahaan yang berdaya saing tinggi terdapat beberapa faktor yang harus dipenuhi perusahaan agar dapat mengimbangi perubahan-perubahan eksternal yang pesat terjadi di era globalisasi seperti saat ini. Salah satunya pemimpin harus mengetahui system organisasi yang diterapkan dalam perusahaan dengan memperhatikan pelatihan dan kompetensi kerja yang baik sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

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.

Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerjanya dimasa silam (Yuniarsih, 2013). Berdasarkan pendapat (A. P. Tengku muhammad arif akbar, 2017) dikemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan

teknis dalam tujuan yang terbatas.

PT. Bank Sumut dahulu dikenal sebagai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan aktenotaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk perseroan Terbatas, Berdasarkan Undang- Undang No.13 Tahun 1962 Tentang ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, Bentuk badan usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sesuai dengan peraturan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965, dengan modal dasar sebesar RP.100.000.000 dan saham yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat 2 Sumatera Utara.

PT Bank SUMUT telah melakukan berbagai macam pelatihan bagi pegawainya, namun upaya tersebut masih belum cukup untuk menjawab tantangan dan tuntutan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) adalah pengelolaan pegawai secara optimal yang prosesnya didasarkan pada informasi tentang kebutuhan kompetensi dalam organisasi dan informasi tentang kompetensi individu. Implementasi MSDM-BK di lingkungan PT Bank Sumut merupakan salah satu inisiatif strategis yang disiapkan untuk mentransformasikan sumberdaya manusia. Pertumbuhan perusahaan berkaitan dengan kemampuan mengelola sumber daya dan meningkatkan daya saing, yang dapat ditempuh dengan memperhatikan jenis-jenis kompetensi yang wajib dikembangkan dalam organisasi. Untuk itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan kata kunci agar perusahaan yang sukses memiliki life cycle yang panjang. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi melihatkan keterampilan dan pengetahuan yang ditunjukkan oleh professional dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan suatu bidang tersebut. Pengembangan karyawan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam.

Untuk dapat mewujudkan pegawai agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka yang harus dilakukan organisasi memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia/pegawai serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Berbagai upaya yang bertujuan mewujudkan kinerja semakin optimal tersebut bisa melalui faktor pelatihan. (Chamariyah, 2019).

Permasalahan yang ditemui pada penelitian terdahulu pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, yang berkaitan dengan pelatihan dan kompetensi adalah tentang 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 sesuai dengan penempatannya, hal ini tidak terlepas dari kinerja pegawai yang tidak sesuai dalam penentuan spesifikasi pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan.

Hal ini tidak berbeda jauh dengan hasil wawancara singkat yang penulis lakukan dengan Bapak Syafrizal Syah selaku Kepala Divisi SDM Bank Sumut yang mengatakan bahwa didalam pelaksanaan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan bank Sumut. Dikatakan bahwa masih ada karyawan yang melewatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dikarenakan status karyawan tersebut yang merupakan pegawai tetap sehingga sering mengabaikan pelatihan yang diadakan karena merasa dirinya sudah aman untuk terus dapat bekerja selamanya di PT Bank Sumut. sehingga kompetensi yang dimiliki hanya kompetensi dasar dalam pekerjaan dan enggan untuk menambah skill dan valuasi dirinya untuk pengembangan perusahaan dan dirinya sendiri, sehingga hal ini dapat berakibat pada penurunan kinerja pegawai dan produktivitas PT Bank Sumut. Berangkat dari hal ini penulis tertarik bahwa pentingnya program pelatihan yang baik dan menarik dalam meningkatkan kompetensi yang sesuai agar menaikkan kinerja karyawan, 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 pegawai yang merasa statusnya sudah baik di dalam perusahaan.
2. Adanya beberapa pegawai yang merasa bahwa pelatihan dan kompetensi yang

dimiliki tidak berpengaruh terhadap 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 terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun yang menjadi manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti akan masalah dan kejadian yang berlangsung di lapangan dan sebagai pembelajaran untuk peneliti.

2. Bagi almamater

Secara akademis, penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia. Sebagai suatu bentuk referensi bagi peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

1.6.2 Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini memiliki ketetapan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

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

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut (Rivai, 2014) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan (Wibowo, 2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan Menurut (Handoko, 2016) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata "pencapaian pekerjaan atau pencapaian pekerjaan yang sebenarnya". Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Faktor internal yaitu dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Faktor-faktor yang ada dalam karyawan adalah kecerdasan, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap. kinerja adalah hasil dari kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Dalam proses penilaian kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriteria pengukuran kinerja yang akan digunakan sebagai indikator. Indikator pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk mengadakan perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitan dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Indikator pengukuran kinerja menjadi acuan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dikerjakan seseorang dalam suatu jabatan di dalam perusahaan. Selain itu indikator kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan agar pelatihan dapat tepat sasaran sesuai kebutuhan karyawan maupun perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Menurut (Moehariono, 2015) Faktor penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan lain-lain.

2) Perilaku

Aspek tidak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan bagai mana kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

3) Atribut dan Kompetensi

Kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen..

4) Komparatif

Membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales membandingkan hasil penjualan mereka dalam satu bulan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Belarmino, 2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling

berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya, oleh sebab itu perlu dipelihara dengan baik.

4) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan

5) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang, hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, baik itu faktor secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Bangun (2012), ada lima faktor untuk pengukuran kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1) Kuantitas Hasil Pekerjaan

ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan pada perusahaan. Setiap

pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2) Kualitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini merupakan keselarasan antara standar kualitas dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkannya.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Jadi, jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain. Hal ini akan mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

Tingkat kehadiran dalam bekerja harus ditingkatkan dengan meminimalisir ketidakhadiran. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Merupakan suatu kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain sehingga dapat menjadi satu tim yang baik di perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Pelatihan

2.2.2 Pengertian Pelatihan

Menurut (Rivai & Sagala, 2016) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar bertujuan untuk memperoleh serta meningkatkan keterampilan diluar dari sistem pendidikan yang ada dalam waktu singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktek daripada teori. Sedangkan menurut (Trisyanti et al., 2018) pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperluka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Dalam dunia kerja salah satu cara untuk dapat meningkatkan mutu pegawainya yaitu dengan pelatihan. (Sadili, 2013). Lebih lanjut (Simamora, 2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu dari pelajaran dengan diadakannya proses belajar agar bisa berkembang dan juga memperoleh keterampilan di luar system yang ada. Pelatihan adalah salah satu tahap belajar yang didalamnya mendapatkan peningkatan keahlian, peraturan, konsep, dan juga sikap agar kinerja pegawai meningkat. Sementara, (Hasibuan, 2014) berkata

pelatihan adalah bagian dari salah satu pelajaran/ilmu atau pembelajaran yang didalamnya dapat meningkatkan dan juga memperoleh keterampilan di luar sistem pendidikan, tapi dengan waktu yang rata – rata singkat dan mengutamakan pelatihan langsung daripada teori.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan menurut (Rivai, 2014):

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah sendiri
- 2) Membantu menghilangkan rasa takut untuk tugas baru.
- 3) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lainnya.
- 4) Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
- 5) Membantu menangani konflik, sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

2.2.4 Metode – Metode Pelatihan

Menurut (Dessler, 2015) ada beberapa metode pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya :

- 1) On-the-Job Training

Pelatihan langsung kerja yaitu pelatihan yang dilakukan terhadap para karyawan dengan cara mempelajarinya kemudian dikerjakan secara langsung pada saat itu juga.

- 2) Magang

Sebuah proses dimana seseorang menjadi pekerja yang terampil melalui penggabungan dari pelatihan dan pembelajaran yang sudah ia tempuh

sebelumnya.

3) Belajar secara informal

Pembelajaran secara informal tidak diajarkan dalam perusahaan. Namun, kegiatan ini dianjurkan dalam perusahaan.

4) Job instructure

Training Pada pekerjaan terdapat beberapa rangkaian yang diajarkan secara bertahap kepada para karyawannya disebut juga dengan Job instructure Training (JIT). Dalam rangkaian tersebut diperlihatkan instruksi apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dilakukan.

5) Pengajaran

Pengajaran adalah cara yang cukup efisien untuk memberikan pengetahuan terhadap kelompok orang yang akan dilatih.

6) Pelajaran yang terprogram

Metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta, yang memungkinkan orang untuk memberikan respons jawaban timbal balik yang akurat.

7) Pelatihan dengan alat Audiovisual

Metode pelatihan ini menggunakan alat audiovisual seperti film, Power Point, video konferensi, kaset audio, dan kaset video sangat efektif dan sudah sering digunakan.

2.2.5 Tujuan Pelatihan

Pelaksanaan Pelatihan memiliki beberapa tujuan. Menurut (Suparyadi, 2015) bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan (obsolscence).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

2.2.6 Indikator Pelatihan

Menurut (Suparyadi, 2015) ada lima indikator pelatihan yaitu :

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan.

b. Pelatih/Instruktur Tingkat profesional pelatih merupakan sebuah keharusan.

c. Materi Pelatihan

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki berbagai macam materi yang akan diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

d. Metode Pelatihan

Setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan sehingga perusahaan harus menyeleksi dan memonitor metode yang sesuai dengan tingkat kemampuan, melihat hal-hal yang dibutuhkan karyawan agar dapat

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

e. Peserta Pelatihan

Beberapa orang yang ikut serta dalam pelatihan yang terseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan dan kualifikasi tertentu yang sesuai, serta memiliki kemauan dan semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta dilandasi oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi menurut (Prawirosentono, 2012) adalah serangkaian tindakan intelektual yang bertanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai prasyarat untuk melaksanakan tugas di bidang kerja tertentu. Menurut (Rostiana, 2020) menyatakan “Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition”. Menurutnya Kompetensi adalah perilaku rasional untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan keadaan. Kompetensi ditunjukkan oleh produksi kerja yang bertanggung jawab dan rasional dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut (Bukit, 2019) kompetensi merupakan , keterampilan, pengetahuan, kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan kinerja yang baik atas suatu jabatan, atau penjabaran tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keterampilan pribadi yang digunakan untuk mencapai sasaran kerja. Oleh karena itu, kompetensi menjadi sangat penting untuk dapat memaksimalkan kinerja. Kompetensi adalah persyaratan utama dalam kinerja (Palahudin & Ismartaya, 2020).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diantaranya:

- 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, maka mereka tidak akan berusaha belajar tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Keterampilan Berbicara di depan umum merupakan ketrampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.
- 3) Pengalaman Keahlian diri dalam kompetensi memerlukan pengalaman komunikasi dihadapan kelompok, mengorganisasi orang, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 4) Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi Dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan.
- 6) Isu emosional perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.
- 7) Kemampuan intelektual kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- 8) Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan: a) Praktik rekrutmen dan seleksi b) System

penghargaan c) Praktik pengambilan keputusan 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 pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Sutrisno, 2018) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/ Task Perception*,
Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi

- 7) Desainorganisasi
- 8) Pelatihan;dan
- 9) Keberuntungan

Menurut (Simamora, 2019) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari
 - a. *Attitude*
 - b. Prespsi
 - c. *Personality*
 - d. Motivasi
 - e. Pembelajaran
- 3) Faktororgansiasi yang terdiridari
 - a. Sumberdaya
 - b. Penghargaan
 - c. Kepemimpinan
 - d. Struktur
 - e. *Jobdesign*

2.3.4 Indikator Kompetensi

(Wibowo, 2017) menyatakan bahwa Asas dari karakteristik seseorang adalah kompetensi mereka. Ini menunjukkan bagaimana untuk bertindak atau

berpikir dalam situasi dan mendukung untuk jangka waktu yang lama. Ada lima (lima) karakteristik atau komponen kompetensi:

- 1) Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- 3) Konsep Diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif, dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.
- 4) Pengetahuan merujuk pada informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, dan pengetahuan adalah kapasitas yang kompleks, dan skor tes pengetahuan sering tidak dapat memprediksi karena tidak dapat mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan kognitif merujuk pada kemampuan seperti berpikir secara abstrak, menyelesaikan masalah, dan menganalisis informasi.

2.4 Kerangka Konseptual

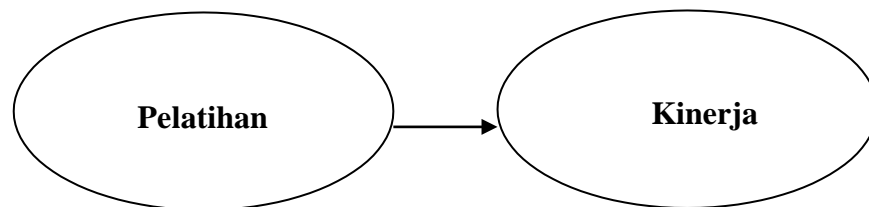
Berdasarkan uraian teoriti yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptuan penelitian ini yaitu :

2.4.1 Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja

Menurut (Griffin, 2017) pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang

diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu.

Hasil penelitian (Siswadi, 2016), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Astuti, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Mujiatun, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Tanjung, 2018), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan :

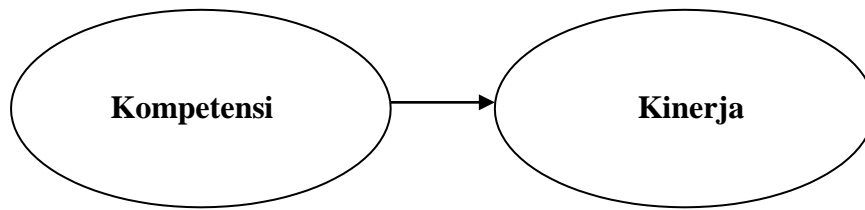


Gambar 2.1
Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja

2.4.2 Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja

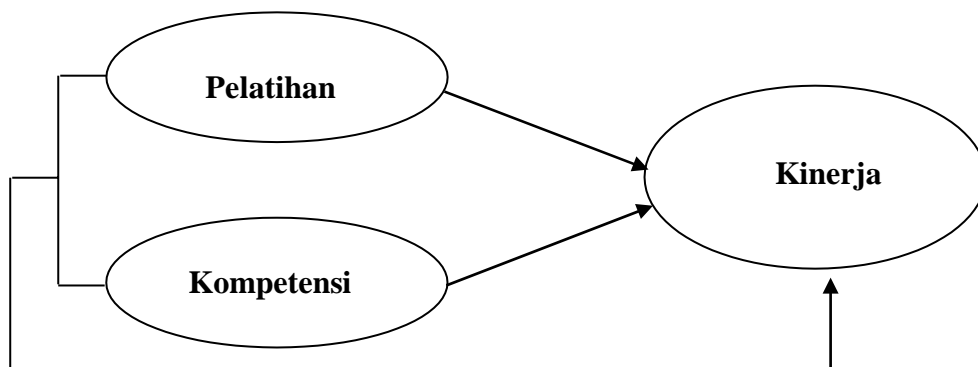
Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta dilandasi oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi menurut (Rostiana, 2020) adalah serangkaian tindakan intelektual yang bertanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai prasyarat untuk melaksanakan tugas di bidang kerja tertentu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, 2021), (Tanjung, H., & Lubis, 2021), (Tanjung, H., & Lubis, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Siswadi, Y., Radiman, R. Jufrizen, J., & Mulih, 2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.2
Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja

2.5 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi dengan Kinerja



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar diatas makan dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2), sebagai variable bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variable terikat baik parsial maupun simultan. Penelitian ini juga akan mencari korelasi antara dua variable bebas yaitu antara pelatihan (X_1) dengan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Medan.

2.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimatn pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dugaan yang masih harus

dicari kebenarannya karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini 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

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah teknik yang menyajikan informasi atau data yang didominasi dalam struktur angka dan penyelidikan data atau analisis data yang digunakan adalah bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang berencana untuk memutuskan dampak atau hubungan setidaknya antara dua factor atau lebih. peneliti memanfaatkan metode kausal-asosiatif, yang dimana metode kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, terdapat variabel dependen dan independen. Penulis memutuskan menggunakan metode kuantitatif karena penulis merasa dengan menggunakan metode kuantitatif maka data yang diperoleh sesuai dengan topik yang penulis teliti serta dengan menggunakan metode kuantitatif maka penulis dapat mengumpulkan data dengan responden yang berbeda beda preferensi nya. Dalam penelitian ini metode kuantitatif akan menggunakan kuosioner yang akan disebarakan ke sejumlah responden.

Menurut **(Sugiyono, 2017)** Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variable penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Definisi Operasional dar Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Pelatihan	Pelatihan merupakan salah satu dari pelajaran dengan diadakannya proses belajar agar bisa berkembang dan juga memperoleh keterampilan di luar system yang ada.	1. Tujuan pelatihan 2. Pelatih profesional 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta pelatihan	Tengku muhammad arif akbar(2019)
Kompetensi	Kompetensi adalah serangkaian tindakan intelektual yang bertanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai prasyarat untuk melaksanakan tugas di bidang kerja tertentu.	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan kognitif	Wibowo (2015)
Kinerja	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasilnya yang dicapai dari pekerjaan tersebut.	1. Kuantitas hasil pekerjaan 2. Kuantitas hasil pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	Bangun (2012)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Suatu penelitian sudah tentu memiliki objek, agar penelitian dapat terlaksana. Menurut (Sujarweni, 2015), "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.

3.4 Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahuludiketahui pengertian populasidansampel.

3.5 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 padaPT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu sebanyak 460 pegawai.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Divisi Akuntansi dan Keuangan	24 Orang
Divisi Credit Review	22 Orang
Divisi Dana dan Jasa	29 Orang
Divisi Kepatuhan	14 Orang
Divisi Manajemen Risiko	10 Orang
Divisi Operasional	68 Orang
Divisi Pengawasan	26 Orang
Divisi Penyelamatan Kredit	45 Orang
Divisi Ritel	27 Orang
Divisi Strategi dan Transformasi	15 Orang
Divisi SDM	17 Orang
Divisi IT	26 Orang
Divisi Tresuri	13 Orang
Divisi Umum	31 Orang
Sekretariat Perusahaan	38 Orang
UKKAPU-PPT	7 Orang
Unit Usaha Syariah	32 Orang
Total	460 Orang

3.5.1 Sampel Penelitian

Peneliti menggunakan rumus Slovin menurut (Sugiyono, 2017) menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi dari responden harus

representativ agar hasil penelitian dapat dilakukan perhitungan secara sederhana.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Sugiyono (2013:158) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{460}{1 + 460(0,1)^2} \\ &= \frac{460}{1 + 460(0,01)} \\ &= \frac{460}{461} \\ &= 99 \text{ digenapkan menjadi } 100 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan *Slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 orang pegawai, sehingga penelitian ini digenapkan sampelnya

menjadi 100 orang pegawai pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Questioner (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 3.3 Tabel Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
SangatSetuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
TidakSetuju	2
SangatTidakSetuju	1

Sumber: Sugiyono(2013)

3.6.2 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.

3.6.3 Studi dokumentasi

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

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Husein Umar dalam (Sugiyono, 2017) validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikelompokkan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa disebut tepat. Menurut (Sugiyono, 2017) Untuk mengukur validitas instrument digunakan rumus sebagai berikut :

Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk menguji validitas instrumen langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu :

- a. Mengidentifikasi secara operasional konsep yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukuran pada sejumlah responden. Disarankan jumlah responden untuk uji coba, minimal 30 orang.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- d. Menghitung korelasi masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor yang diperoleh dalam item

Y : Skor yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing- masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing – masing skor Y

N = Banyaknya Responden

Apabila nilai korelasi (r hitung) di atas 0,3 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r hitung) di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Berikut ini adalah uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,538	0,217	Valid
2.	0,474	0,217	Valid
3.	0,562	0,217	Valid
4.	0,594	0,217	Valid
5.	0,277	0,217	Valid
6.	0,521	0,217	Valid
7.	0,222	0,217	Valid
8.	0,669	0,217	Valid
9.	0,235	0,217	Valid
10.	0,669	0,217	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel pelatihan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₂)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,626	0,217	Valid

2.	0,661	0,217	Valid
3.	0,410	0,217	Valid
4.	0,458	0,217	Valid
5.	0,399	0,217	Valid
6.	0,575	0,217	Valid
7.	0,606	0,217	Valid
8.	0,438	0,217	Valid
9.	0,697	0,217	Valid
10	0,674	0,217	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kompetensi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,624	0,217	Valid
2.	0,364	0,217	Valid
3.	0,511	0,217	Valid
4.	0,669	0,217	Valid
5.	0,543	0,217	Valid
6.	0,584	0,217	Valid
7.	0,570	0,217	Valid
8.	0,498	0,217	Valid
9.	0,626	0,217	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2017) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode rumus Alpha Cronbach. Untuk menguji realibilitas dengan penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien realibilitas alpha

Cronbach, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum ai^2}{a^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien Reliabilitas Yang Dicari

k = Jumlah Instrumen Pertanyaan

$\sum ai^2$ = Jumlah butir soal

a^2 = Varian skor tes

Jika telah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Langkah dalam mengerjakan rumus uji reliabilitas sebuah instrument yang sering banyak menghabiskan waktu adalah perhitungan varian tiap butir soal. Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut :

$$ai^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{8}}{8}$$

Keterangan :

ai^2 = Varian butir pertanyaan ke n

$\sum xi$ = jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan ke- n

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Pelatihan (X ₁)	0,703	Reliabel
Komptensi (X ₂)	0,736	Reliabel
Kinerja (Y)	0,735	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena Cronbach Alpha > 0,60.

3.7.3 Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) uji regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan jenis uji regresi berganda karena memiliki lebih dari satu variabel independen (sikap, norma subjektif, control keprilakuan yang di presepsikan) yang mempengaruhi variabel. Menurut (Sugiyono, 2017) persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X₁ = Variabel independen (Pelatihan)

β_1 = Koefesien regresi untuk Pelatihan

X₂ = Variabel independen (Kompetensi)

β_2 = Koefesien regresi untuk Kompetensi

e = Kesalahan baku estimasi regresi

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

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

3.7.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel atau pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

3.7.4.2 Uji Multi koleniaritas

Menurut (Ghozali, 2016) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikoleniaritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan

VIF (*Variance Inflation 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 multikolinieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

3.7.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu observasi dengan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Sugiyono, 2017)) hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan kalimat. Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap

variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji parsial adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji apakah variabel Pelatihan terhadap Kompetensi, langkah-langkah pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dimana hipotesis nol (H_0) yaitu hipotesis mengenai tidak adanya pengaruh, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) merupakan hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis Kedua

$H_{01} : r_2 = 0$ artinya Tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

$H_2 : r_2 \neq 0$ artinya Terdapat pengaruh signifikan pada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ Tingkat signifikansi 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dengan $DF = n - (k + 1)$

- 3) Menghitung Uji t (*t-test*)

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi

Sb_i : Standar deviasi koefisien regresi

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 tidak berhasil ditolak apabila t hitung $\leq t$ tabel, dengan demikian secara individu tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

b) H_0 ditolak apabila t hitung $> t$ tabel, dengan demikian secara individu ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

ditolak atau pengaruh signifikan apabila :

Significance $< \alpha = 0.05$

H_0 diterima atau pengaruh signifikan apabila :

Significance $> \alpha = 0.05$

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji f statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Masing-masing hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

a) $H_{03} = \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya Tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

b) $H_3 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ artinya Terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dengan

$$DF1 = k - 1 =$$

$$DF2 = n - k - 1 =$$

3) Menghitung Uji F (*F-test*)

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

Sumber: (Sugiyono, 2017))

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi gabungan

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 tidak berhasil ditolak apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, dengan demikian secara bersama tidak ada pengaruh dari variabel yang diteliti.

b) H_0 ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, dengan demikian secara ada pengaruh dari variabel yang diteliti.

c)

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Kd: besarnya koefisien determinan

R^2 : Korelasi Square

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Pelatihan), 10 item pernyataan untuk variabel X_2 (Kompetensi), dan 10 item pernyataan untuk variabel Y (Kinerja) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 82 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1.
Skala Likert

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas (Pelatihan, Kompetensi, dan variabel terikat (Kinerja).

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebanyak 82 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan semester. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh pelanggan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	45,1%
2	Perempuan	45	54,9%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 37 orang (45,1%) dan perempuan sebanyak 45 orang (54,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	27	32,9%
2	25-40 tahun	24	29,3%
3	>40 tahun	31	37,8%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia <25 tahun sebanyak 27 orang (32,9%), yang memiliki usia 225-40 tahun sebanyak 24 orang (29,3%), yang memiliki usia >40 tahun sebanyak 31 orang (37,8%). Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 31 tahun sebanyak 37,8%.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	13	15,9%
2	Diploma	7	5,5%
3	Sarjana	62	75,6%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan SMA sebanyak 13 orang (15,9%), Pendidikan Diploma sebanyak 7 orang (5,5), pendidikan sarjana sebanyak 62 orang (75,6). Dari karakteristik pekerjaan maka data responden didominasi oleh sarjana sebanyak 75,6%.

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Pelatihan (X1)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	15.9	46	56.1	22	26.8	1	1.2	0	0	82	100%
2	12	14.6	52	63.4	14	17.1	4	4.9	0	0	82	100%
3	12	14.6	49	59.8	20	24.4	1	1.2	0	0	82	100%
4	19	23.2	46	56.1	16	19.5	1	1.2	0	0	82	100%
5	10	12.2	54	65.9	17	20.7	1	1.2	0	0	82	100%
6	17	20.7	50	61.0	15	18.3	0	0	0	0	82	100%
7	26	31.7	48	58.5	7	8.5	1	1.2	0	0	82	100%
8	27	32.9	46	56.1	9	11.0	0	0	0	0	82	100%
9	36	43.9	39	47.6	5	6.1	2	2.4	0	0	82	100%
10	27	32.9	46	56.1	9	11.0	0	0	0	0	82	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2024)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang sebesar 56,1%.
- 2) Jawaban responden tentang Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 52 orang sebesar 63,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang sebesar 59,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Instruktur pelatihan yang saya ikuti memberikan kesempatan kepada saya dan peserta lainnya untuk bertanya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang sebesar 56,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang sebesar 65,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 61%.
- 7) Jawaban responden tentang Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang sebesar 58,5%.

- 8) Jawaban responden tentang Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang sebesar 56,1%.
- 9) Jawaban responden tentang Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang sebesar 47,6%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 56,%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Pelatihan, artinya setelah mengikuti pelatihan, responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya, Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan responden, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang responden lakukan, pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas dan responden berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.

b. Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Kompetensi (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	42.7	44	53.7	1	1.2	2	2.4	0	0	82	100%
2	36	43.9	43	52.4	3	3.7	0	0	0	0	82	100%

3	42	51.2	37	45.1	3	3.7	0	0	0	0	82	100%
4	40	48.8	40	48.8	2	2.4	0	0	0	0	82	100%
5	43	52.4	37	45.1	1	1.2	1	1.2	0	0	82	100%
6	40	48.8	38	46.3	3	3.7	1	1.2	0	0	82	100%
7	36	43.9	44	53.7	2	2.4	0	0	0	0	82	100%
8	44	53.7	35	42.7	3	3.7	0	0	0	0	82	100%
9	42	51.2	37	45.1	1	1.2	2	2.4	0	0	82	100%
10	35	42.7	45	54.9	2	2.4	0	0	0	0	82	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya menyadari dengan adanya pelatihan akan memberikan dampak perbaikan dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 53,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 52,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang sebesar 51,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 48,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 52,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya memiliki semangat kerja yang tinggi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 48,8%.

- 7) Jawaban responden tentang Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 53,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 53,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang sebesar 51,2%.
- 10) Jawaban responden mengenai dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 45 orang sebesar 54,9%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kompetensi dengan kata lain responden menyadari dengan adanya pelatihan akan memberikan dampak perbaikan dalam pekerjaan, bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik, Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan dan Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	37.8	44	53.7	6	7.3	1	1.2	0	0	82	100%
2	30	36.6	49	59.8	2	2.4	1	1.2	0	0	82	100%
3	35	42.7	40	48.8	7	8.5	0	0	0	0	82	100%
4	28	34.1	48	58.5	6	7.3	0	0	0	0	82	100%
5	32	39.0	45	54.9	4	4.9	1	1.2	0	0	82	100%
6	32	39.0	41	50.0	8	9.8	1	1.2	0	0	82	100%
7	27	32.9	46	56.1	9	11.0	0	0	0	0	82	100%
8	36	43.9	39	47.6	5	6.1	2	2.4	0	0	82	100%
9	35	42.7	41	50.0	6	7.3	0	0	0	0	82	100%
10	31	37.8	41	50.0	8	9.8	2	2.4	0	0	82	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 52 orang sebesar 54,2%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 60 orang sebesar 62,5%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang sebesar 53,1%.
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 54 orang sebesar 56,3%.

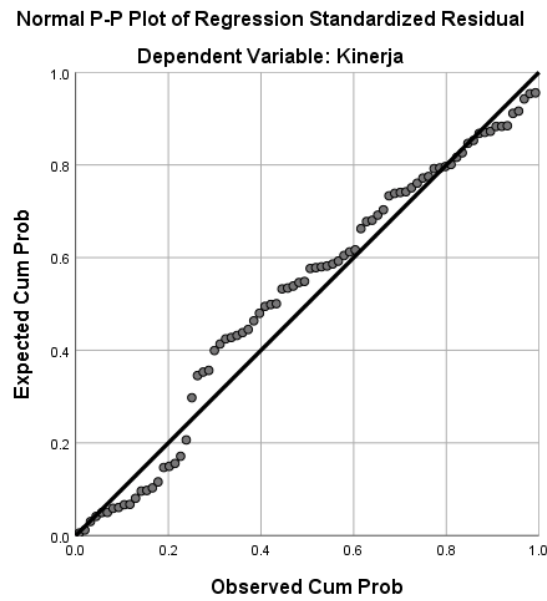
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 55 orang sebesar 57,3%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang sebesar 53,1%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan hadir tepat waktu dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 57 orang sebesar 59,4%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Saya memahami arti penting kehadiran seorang karyawan dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang sebesar 52,1%.
- 9) Rata-rata jawaban responden tentang Mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang sebesar 52,1%.
- 10) Rata-rata jawaban responden tentang Saya tidak memiliki masalah dalam tim kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang sebesar 52,1%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa Kinerja berdasarkan indikator kesesuaian harapan, minat berkunjung kembali dan kesediaan merekomendasikan, mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

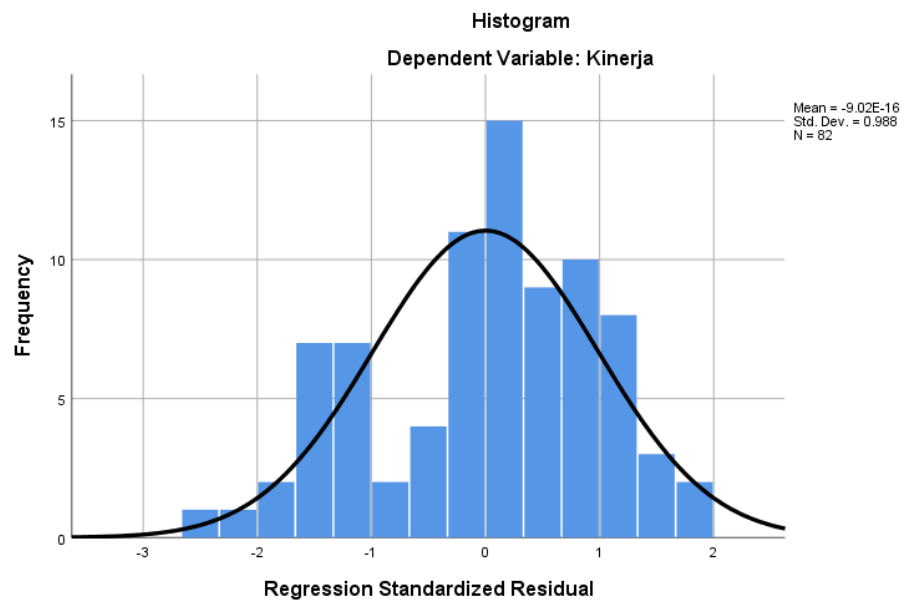
Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dari gambar histogram di bawah ini :



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Berdasarkan statistik, uji normalitas dapat diuji dengan uji Kolmogorov Smirnov. Uji (K-S) untuk menguji normalitas data residual, menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal tidak maka penulis perlu melakukan uji dengan metode lainnya yaitu Kolmogorov-Smirnov. Berikut Tabel Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,5521
	Std. Deviation	3,15851
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,068
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.6 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,634 > 0,05$

maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka <10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen >10 .

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

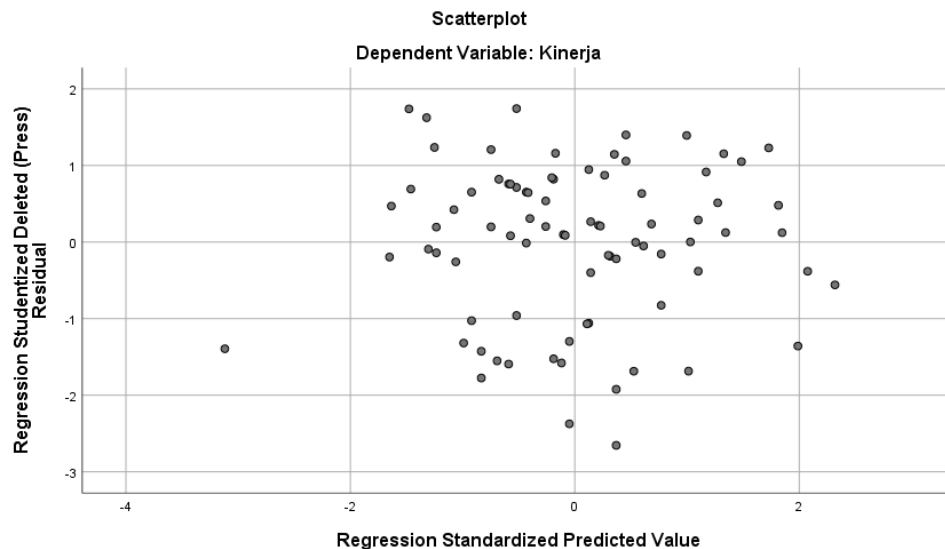
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,912	1,097
Kompetensi	,926	1,080
Customer Experience	,921	1,085

a. Dependent Variable: Kinerja

Kelima variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisias

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

4.1.1.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 4.10
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.845	5.761
Pelatihan	.493	.109
Kompetensi	.318	.105

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8.845 + 0,493X_1 + 0,318 X_2 + e$$

Keterangan.

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompetensi

e = standar eror

Interpretas model :

- Konstanta (a) = 8.845, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 8.845.
- Variablel X1 sebesar 0,493 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,493.
- Variablel X2 sebesar 0,318 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata

lain, jika variabel Kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,318.

4.1.1.5 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Table 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.845	5.761		1.535	.129
Pelatihan	.493	.109	.428	4.503	.000
Kompetensi	.318	.105	.287	3.018	.003

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data diolah SPSS (2024)

$$t_{\text{tabel}} = 1,990$$

Kriteria pengujiannya:

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

1) Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,503 sementara t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} 4,503 > t_{\text{tabel}} 1,990$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0

diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

2) Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,018 sementara t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.003 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,018 > t_{tabel} 1,990$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.12
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.318	2	165.659	18.200	.000 ^b
	Residual	719.084	79	9.102		
	Total	1050.402	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

$$F_{tabel} = 2,72$$

Kriteria pengujiannya:

1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai $F_{hitung} 18,200 > F_{tabel} 2,72$ dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

4.1.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan at a lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.562 ^a	.315	.298	3.01701	.315	18.200	2	79	.000	1.347

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,315, hasil ini memiliki arti bahwa 31,5% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 68,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,503 sementara t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,503 < t_{tabel} 1,990$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Artinya semakin tinggi Pelatihan seseorang maka akan meningkat Kinerjanya.

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. (Siswadi, 2016). Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Triasmoko, Mukzam & Nurtjahjono, 2014), (Dahmiri, 2014) dan (Siswadi, 2016) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian pelatihan diberikan secara rutin kepada karyawan, maka akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Demikian hasil penelitian di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan bahwa pelatihan yang diterima karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya otomatis kemampuan dan keahlian karyawan akan meningkat dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Siswadi, 2016), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Astuti, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Mujiatun, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Tanjung, 2018), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,018 sementara t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.003 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,018 > t_{tabel} 1,990$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja individu dipengaruhi oleh factor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. (Simanjuntak, 2011).

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat kompetensi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, apabila pegawai memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai dengan bidangnya, maka dapat pula dalam meningkatkan kineja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, 2021), (Tanjung, H., & Lubis, 2021), (Tanjung, H., & Lubis, 2021),

(Rosmaini & Tanjung, 2019), (Siswadi, Y., Radiman, R. Jufrizen, J., & Muli, 2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja. Dengan nilai $F_{hitung} 18,200 > F_{tabel} 2,72$ bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, artinya H_0 ditolak dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi 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 penduduk 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 menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh pelatihan, komitmen 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 factor 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

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
2. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Pelatihan dan Kompetensi karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, sehingga saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Pegawai di Bank Sumut diharapkan meningkatkan kinerja setelah mendapatkan pelatihan.
2. Kompetensi pegawai di Bank Sumut perlu ditingkatkan 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

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Pelatihan dan Kompetensi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Astuti, R., & Sari, I. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abdi Budi Mulia Perkebunan Teluk Panji Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 1(1), 80–89.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 8–13.
- Astuti, R & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 461–464.
- Belarmino. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 1(1), 1–14.
- Bukit, M. (2019). *Strategi dan Inovasi Pendidikan Kejuruan: dari Kompetensi ke Kompetensi*. Alfabeta.
- Chamariyah, I. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. *Jurnal Neo-Bls*, 9(1), 1–16.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 124–134.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R (2023). *Manajemen SDM Menunjang Pencapaian Tujuan Organsiasi*. Perdana Mulya Sarana.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- 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(01), 48–60.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 289-304.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rostiana, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. *Journal ARS University*, 2(1), 12–19.
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP STIM YKPN.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., Radiman, R. Jufrizen, J., & Muli, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Trisyanti, S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Journal of Management*, 4(4), 1–14.
- Tanjung, H., & Roasmainsi, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai 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