

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hanifah Jasin, Dhila Annisa Suri²

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : hanifahjasin@umsu.ac.id

Abstrak

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

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja.

Pendahuluan

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

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

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

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

kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

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

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

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

Metode Penelitian

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

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

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

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

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

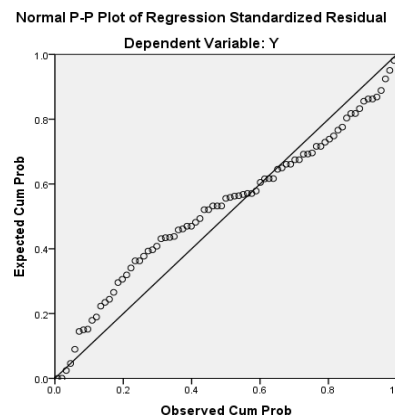
Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas. Uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Berikut pengujian untuk menentukan apakah ketiga asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat diketahui dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *probability plots*. Apabila grafik histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal. Sedangkan pada grafik normal *probability plots*, apabila titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi secara normal. Model yang paling baik hendaknya berdistribusi data normal.

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependent ataupun keduanya.

Berikut dapat dilihat grafik hasil penelitian data yang telah di olah dengan pengujian *SPSS for windows* versi 17.00.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Gambar 1

P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi

Berdasarkan gambar IV. di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik- titiknya mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan tehnik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnov* (k-s). Pengujian ini di gunakan untuk mengetahui apakah bvariabel dependen dan variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05 (Asymp. Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *Tolerance* nya. dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat di lihat dari :

- a. Nilai *Tolerance* dan lawannya
- b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakan yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$).

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

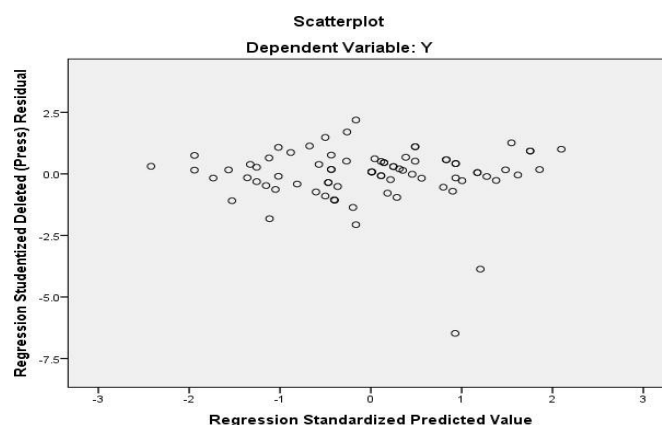
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 Pelatihan	.755	1.324
X2 Kompetensi	.755	1.324

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 17.00

Berdasarkan tabel IV. di atas, maka dapat diketahui bahwa tabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Karena VIF (*Variance Inflasi Factor*) lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$). Dapat dilihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) untuk variabel Pelatihan sebesar 1,324 dan variabel Kompetensi sebesar 1,324 sehingga dari masing-masing variabel yaitu variabel independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini analisis yang digunakan yaitu dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yaitu metode grafik *Scaterplot*.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar 2

Dari hasil *Scaterplot*, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi di gunakan untuk melihat Kinerja pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan berdasarkan variabel independent yaitu Pelatihan dan Kompetensi.

Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) hal ini sesuai rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi linier berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Pelatihan dan Kompetensi serta satu variabel dependent yaitu Kinerja.

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 17.00.

Tabel 3
Uji t Variabel X terhadap Y

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

Dengan keterangan sebagai berikut. Nilai Pelatihan = 0,627 menunjukkan nilai Pelatihan di tingkatan 100% maka Kinerja mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 0,683 dilihat dari *Standardized Coefficient*. Kompetensi = 0,271 menunjukkan Kompetensi Ditingkatkan 100% maka Kinerja mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,254 dilihat dari *Standardized Coefficient*.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas X secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk menguji signifikan hubungan di gunakan rumus uji statistik sebagai berikut:

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Tahap-tahap pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Ho diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$ df = n-k
2. Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan output secara parsial dapat dilihat pengaruh dari kedua variabel independent yaitu Pelatihan dan Kompetensi. Berikut tabel hasil perhitungan uji t sebagai berikut.

Tabel 4
Uji t

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV.diatas, kriteria hasil uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian statistik t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

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

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

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

Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja

$H_a \neq$ Ada pengaruh antara Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja

Kriteria Pengambilan Keputusan :

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

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.00 maka statistik pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji F

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

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) di atas, maka di peroleh F_{hitung} sebesar 89,920 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09 ($56,074 < 3,09$) dengan tingkat sig sebesar 0,000 ($Sig. 000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa Pelatihan dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaan nya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.695	1.72746

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Pada tabel di atas, dapat dilihat dari hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R square sebesar 0,703 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu Nilai R Square di atas, bernilai 70,3% . Artinya menunjukkan bahwa sekitar 70,3 % variabel terikat Kinerja, dan dapat di jelaskan dengan variabel bebas Pelatihan dan Kompetensi pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu sebesar 70,3 %. Sedangkan selebihnya sebesar 29,7% yang di pengaruhi variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

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

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

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

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompetensi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, kompetensi sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Edy Sutrisno (2013, hal. 109), kompetensi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu kompetensi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

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

Pengaruh Pelatihan, dan Kompetensi secara simultan Terhadap Kinerja

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

HASIL

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

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

Daftar Pustaka

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

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia, 7, 28–35.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, J., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 14, pp. 1–7).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Yudi, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.