



# Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa

Eduar Baene<sup>1</sup>, Martha Surya Dinata Mendrofa<sup>2\*</sup>, Yamolala Zega<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Nias, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: martha.mendrofa@gmail.com

**Abstrak**—Penelitian ini membahas perihal bagaimana pengaruh dari Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia berpengaruh serta seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan analisis data *inferensi*, dengan sampel jenuh sebanyak 32 orang yang menjadikan semua populasi pegawai yang ada di Bank Sumut Cabang Lahewa tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Verifikasi Data, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), Koefisien Determinasi serta Koefisien Korelasi. Dan analisis Regresi Linear sederhana. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan rumus Korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa. Secara simultan diketahui bahwa Kompetensi Sumber Data Manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Sumber daya manusia, kinerja

**Abstract**—This study discusses how the influence of Human Resource Competence on the Performance of Bank Sumut Lahewa Branch Employees. This study aims to determine how human resource competence affects and how much influence it has on the performance of employees of the Bank Sumut Lahewa Branch. This study used an inference data analysis approach method, with a saturated sample of 32 people which made all employee populations at Bank Sumut Lahewa Branch into samples in this study. The data collection technique in this study was using questionnaire dissemination techniques. This research uses analysis techniques of Data Verification, Hypothesis Test (t-Test and F Test), Coefficient of Determination, and Correlation Coefficient. And Linear Regression analysis is simple. Data processing in this study uses the Product Moment Correlation formula. The results of this study show that partially the competence of Human Resources has a positive and significant effect on the Performance of Bank Sumut Lahewa Branch Employees. It is simultaneously observed that Human Data Source Competence has a significant positive influence on the Performance of Bank Sumut Lahewa Branch Employees.

**Keywords:** Comptensi, Human Resource, Performance

## I. PENDAHULUAN

Perubahan Kompetensi dan perubahan dari seorang yang mengkonsentrasi diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia diikuti karena sebuah perubahan yang sering terjadi dalam bidang Sumber Daya Manusia. [1] Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. [2] Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis dalam penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Penggunaan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi sangat mendukung kemampuan yang dikonsentrassikan kepada hasil kinerja dan pelayanan.

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh Bank Sumut Cabang Lahewadapat lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan yang diberikan oleh Bank Sumut Cabang Lahewamasih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai

dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap BRI Cabang Gunungsitoli.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi [3]. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya secara umum.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan [4]. Selama ini Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewamasih terdapat pegawai dengan kompetensi yang kurang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai [5] Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.



Menurut [6], “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi [7]

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada dipermukaan salah satu karakteristik pegawai [8]

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Untuk itu, perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Organisasi perlu mengetahui tentang kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan atau menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja di organisasi meliputi tiga kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan karyawan atau pegawai, dan pelayanan masyarakat. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu di lengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis [9]. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai.

Bank Sumut Cabang Lahewa sebagai penerima kewenangan dalam tugas pelayanan keuangan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada pelayanan keuangan tersebut adalah Bank Sumut Cabang Lahewa, salah satu Bank di Kota Lahewa ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individu maupun secara kelompok supaya dapat bersaing dengan bank lain. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai.

Berdasarkan pemantauan selama ini bahwa Bank Sumut Cabang Lahewa terkesan lamban dalam pelayanan terbukti banyak nasabah yang mengeluh akibat dari kelalaian pelayanan seperti penanganan masalah antrian nasabah yang tidak beraturan bahkan nasabah yang belakangan datang dapat mendapat giliran terlebih

dahulu, demikian juga tidak jarang terjadi kesalahan pengimputan kiriman dari nasabah, kesemuanya ini bermuara pada kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai.

### **Kompetensi**

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, [10]. Menurut [11], “kompetensi adalah 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”. [12], mengatakan “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan”. Menurut **Spencer (dalam**[13], mengatakan “kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu”

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. [14]. menurut [15], mengatakan “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut [15] “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

## **II. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (inferensi) dalam bentuk angka, Menurut [16] yakni penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya adalah data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (inferensi) sehingga datanya adalah berbentuk angka. Lokasi penetapan pada penelitian ini adalah di Bank Sumut Cabang Lahewa dengan Jumlah Responden sebanyak 32 Orang yang diambil dari seluruh populasi pegawai yang ada di Bank Sumut Cabang Lahewa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Menurut [16] mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan



kerakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut [17], berpendapat bahwa “apabila subjek kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populas. Namun, apabila jumlah subjek besar maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% bahkan lebih.

Menurut [16], menyatakan bahwa: “teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (observation), wawancara (interview), angket (kuesioner), dokumentasi, dan gabungan keempatnya”. Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni: Angket (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data dengan mengedarkan angket/kuesioner kepada responden. Jawaban responden atas angket yang telah diedarkan oleh penulis, diolah dan dianalisis dengan teknik analisa yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut [17], mengatakan “Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”. Menurut [16], Uji validitas adalah suatu tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Berdasarkan pendapat di atas maka yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah validitas eksternal menyangkut butir soal item dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh *pearson* dikenal dengan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  adalah Koefisien korelasi antar skor suatu item (variabel x)
- N adalah jumlah responden
- X adalah Nilai untuk setiap item variabel X
- Y adalah Nilai untuk setiap item variabel Y

Menurut [17], dalam menghitung reliabilitas dengan teknik penelitian belah dua ganjil-genap peneliti mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan ke dua dengan menggunakan rumus Spearman brown. Berdasarkan pendapat di atas peneliti menggunakan teknik belah dua ganjil-genap dan mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua, dengan menggunakan rumus *Spearman brown* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}{(1 + r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}})}$$

Dimana:

- $r_{ii}$  adalah reliabilitas instrumen

- $r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}$  adalah indeks korelasi antara dua belahan instrumen

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah tabel yang digunakan untuk pengolahan data pada penelitian ini:

Tabel 1. Tabel Data Penelitian

N	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	28	32	784	1024	896
2	29	29	841	841	841
3	27	23	729	529	621
4	35	33	1225	1089	1155
5	27	26	729	676	702
6	35	32	1225	1024	1120
7	32	38	1024	1444	1216
8	38	30	1444	900	1140
9	30	33	900	1089	990
10	37	31	1369	961	1147
11	30	34	900	1156	1020
12	35	36	1225	1296	1260
13	35	38	1225	1444	1330
14	37	36	1369	1296	1332
15	38	37	1444	1369	1406
16	25	22	625	484	550
17	36	35	1296	1225	1260
18	28	25	784	625	700
19	34	35	1156	1225	1190
20	26	25	676	625	650
21	26	24	676	576	624
22	37	38	1369	1444	1406
23	30	26	900	676	780
24	31	32	961	1024	992
25	29	25	841	625	725
26	32	37	1024	1369	1184
27	34	38	1156	1444	1292
28	33	39	1089	1521	1287
29	28	22	784	484	616
30	34	36	1156	1296	1224
31	23	24	529	576	552
32	26	21	676	441	546
Σ	1005	992	32131	31798	31754

Sumber: Angket diolah oleh peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh N = 32, ΣX = 1005, ΣY = 992, ΣX<sup>2</sup> = 32.131, ΣY<sup>2</sup> = 31.798, ΣXY = 31.754. Hasil yang telah diperoleh disubstitusikan ke dalam rumus korelasi *product moment*, yang dijabarkan sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{32(31.754) - (1.005)(992)}{\sqrt{\{32(32.131) - (1005)^2\} \{32(31.798) - (992)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.016.128 - 996.960}{\sqrt{\{1.028.192 - 1.010.025\} \{1.017.536 - 984.064\}}}$$



$$r_{xy} = \frac{19.168}{\sqrt{\{18.167\} \{33.472\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{19.168}{\sqrt{608.085.824}}$$

$$r_{xy} = \frac{19.168}{24.659.396}$$

$$r_{xy} = 0,777$$

Dari tabel harga  $r_{kritik}$  pada taraf signifikan 5% dengan jumlah  $N = 32$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,349$ . Dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,777 > 0,349$ ), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Kompetensi Sumber Daya Manusia) dengan Y (Kinerja).

### Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi antara variabel X dengan Y dapat dihitung seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus:

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

$$KD = (0,777)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,604 \times 100\%$$

$$KD = 60 \%$$

### Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.16 (Perhitungan Korelasi antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja) didistribusikan ke dalam rumus regresi linear sederhana untuk memprediksikan seberapa tinggi nilai variabel X terhadap variabel Y, sebagai berikut:

$$N = 32 \quad \sum X = 1.005$$

$$\sum Y = 992 \quad \sum X^2 = 32.131$$

$$\sum Y^2 = 31.798 \quad \sum XY = 31.754$$

Persamaan  $Y = a + bx$  dengan nilai dari a dan b pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{(n) (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Nilai a sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(992)(32.131) - (1.005)(31.754)}{(32)(32.131) - (1.005)^2}$$

$$a = \frac{31.873.952 - 31.912.770}{1.028.192 - 1.010.025}$$

$$a = \frac{-38.818}{18.167}$$

$$a = -2,14$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(32)(31.754) - (1.005)(992)}{(32)(32.131) - (1.005)^2}$$

$$b = \frac{1.016.128 - 996.960}{1.028.192 - 1.010.025}$$

$$b = \frac{19.168}{18.167}$$

$$b = 1.05$$

Dengan nilai b sebagai berikut :

Berdasarkan langkah-langkah yang telah di lakukan di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = -2,14 + 1,05x$$

### UJI T

Dalam tahapan pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t dengan persamaan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{y1} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r_{y1}^2}}$$

$$t = \frac{0,777 \sqrt{(32-2)}}{\sqrt{1-0,777^2}}$$

$$t = 6.760$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 30 dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2.042$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.760 > 2.042$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara variabel X dengan variabel Y, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi harus dirancang dengan sebaik-baiknya, karena akan dapat memberikan informasi yang lebih rinci dan akurat perihal suatu pekerjaan seseorang. Selain itu akan lebih memudahkan pihak manajemen dalam penempatan pegawai tersebut, sesuai dengan *the right man on the right job*. Kinerja merupakan tanggung jawab



setiap individu terhadap pekerjaan. Membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Dari hasil analisis penelitian yang dilaksanakan di Bank Sumut Cabang Lahewa dapat di kemukakan bahwa Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel X (Kompetensi Sumber daya Manusia) dan variabel Y (Kinerja) dinyatakan memenuhi syarat validitas dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu untuk variabel X Nomor 1 ( $0,558 > 0,349$ ) dan untuk variabel Y Nomor 1 ( $0,725 > 0,349$ ). Hasil perhitungan uji reliabilitas kompetensi sumber daya manusia memperoleh nilai sebesar 0,743 dan untuk kinerja memperoleh nilai sebesar 0,820, dimana variabel X ( $0,743 > 0,349$ ) dan untuk variabel Y ( $0,820 > 0,349$ ). Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (Kompetensi Sumber Daya Manusia) dengan variabel Y (Kinerja) menunjukkan bahwa tabel  $r_{kritik}$  pada taraf signifikan 5% dengan jumlah  $N=32$  dengan  $dk = n-2$ , diperoleh  $r_{hitung} = 0,777$ , dan  $r_{tabel} = 0,349$ , dengan demikian harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,777 > 0,349$ ), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai korelasi antara variabel X (Kompetensi Sumber Daya Manusia) dengan variabel Y (Kinerja) menggunakan rumus  $KD = (r^2) \times 100\%$ , maka diperoleh nilai sebesar 60%. Hasil pengujian regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = -2.14 + 1.05x$ . Hasil perhitungan uji hipotesis  $t$  dengan  $dk = n-2 = 32-2 = 30$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh  $t_{hitung} = 6.760$  dan  $t_{tabel} = 2.042$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (Kompetensi Sumber Daya Manusia) dengan variabel Y (Kinerja). sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Bank Sumut Cabang Lahewa dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bank Sumut Cabang Lahewa, memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,777, Sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,777 > 0,349$ ). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa, dari hasil pengolahan data, dan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh hasil yang berdasarkan hasil pengolahan data distribusi  $t$  dengan  $dk = 30$  dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2.042$ . Dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.760 > 2.042$ ), dan berdasarkan hasil angket yang diolah dengan koefisien determinasi sebesar 60% pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 40%. Serta Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ternyata  **$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak**, sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . ( $6.760 > 2.042$ ), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif

antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

#### V. REFERENSI

- [1] M. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [2] S. Sinaga, "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan," *J. Darma Agung*, Vol. 28, No. 1, P. 132, 2020, Doi: 10.46930/Ojsuda.V28i1.605.
- [3] N. Ariarni And T. W. Afrianty, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," *J. Adm. Bisnis*, Vol. 50, No. 4, Pp. 169–176, 2017.
- [4] T. Sutanjar And O. Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 321–325, 2019, [Online]. Available: [Http://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Managemen reviewdoi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V3i2.2514](http://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Managemen%20reviewdoi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V3i2.2514).
- [5] N. Hayati And E. Yulianto, "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia," *J. Civ. Soc. Stud.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 98–115, 2021, Doi: 10.31980/Civicos.V5i1.958.
- [6] Animah, A. B. Suryantara, And Astuti Widia, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan," *J. Apl. Akunt.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 99–109, 2020.
- [7] L. Rohida, "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, Vol. 6, No. 1, Pp. 114–136, 2018, Doi: 10.31843/Jmbi.V6i1.187.
- [8] Nurjaya, A. Affandi, D. Ilham, Jasmani, And D. Sunarsi, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta," *Jenius (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, Vol. 4, No. 3, P. 332, 2021, Doi: 10.32493/Jjsdm.V4i3.10460.
- [9] S. Pratama, "Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *J. Manaj. Tools*, Vol. 11, No. 1, Pp. 235–249, 2019.



- [10] R. A. Mulia And N. Saputra, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang,” *Jiee J. Ilm. Ekotrans Erud.*, Vol. 01, No. 1, Pp. 1–24, 2021.
- [11] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 170–183, 2019, Doi: 10.52643/Jam.V11i2.1880.
- [12] S. Siahaan And S. Bahri, “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 16–30, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3402.
- [13] Rosmaini And H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1–15, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3366.
- [14] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, And L. H. Siregar, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Pros. Frima (Festival Ris. Ilm. Manaj. Dan Akuntansi)*, Vol. 2, Pp. 666–670, 2019.
- [15] F. Pasaribu And I. Marjaya, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 129–147, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3650.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.
- [17] Hardani *Et Al.*, “Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (H. Abadi (Ed.); Issue April),” Cv Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.