

# Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank SUMUT Medan

Via Ervilia<sup>1</sup> | Siti Wardah Pratidina Nasution<sup>1</sup> | Riny Viri Insy Sinaga<sup>1</sup>

1. Universitas AlWashliyah

## Correspondence addressed to:

Via Ervilia, Universitas AlWashliyah

Email: pratidina.bachrain@gmail.com

Ervilia, V., Nasution, S, W, P., Sinaga, R, V, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank SUMUT Medan. *Wacana Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 24(1), 23-32

**Abstract.** Human resources are a key factor that determines the success of a company's operations and business in achieving its goals and targets. This study was conducted to analyze the influence of human resource (HR) competence and work motivation on employee performance at PT Bank Sumut Medan. This research uses a research approach with quantitative analysis with a survey method. The population in this study were 43 employees of PT Bank Sumut Medan, who were the samples in this study. Data analysis used multiple regression techniques. The results of the study showed that Human Resource Competence did not have a significant effect while Work Motivation had a significant effect on Employee Performance at PT Bank Sumut Medan. Human Resource Competence and Work Motivation simultaneously had a significant effect and had a very strong contribution of 91.8 percent on Employee Performance at PT Bank Sumut Medan.

**Keywords:** employee; hr competence; work motivation

## Pendahuluan

Di era informasi dan *industry 4.0* saat ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. SDM merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional dan bisnis perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan (Soemarsono, 2018). Dave Stewart dan Mark Simmons (2010:14) menyatakan bahwa kreativitas akan mengendalikan bisnis di masa depan berdasarkan hasil penelitian dan banyak studi sebelumnya (Saragih & Husain, 2012). Sementara bisnis tidak akan bisa terlepas dari adanya peran SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperoleh, mengembangkan, dan memelihara SDM yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dan bersaing di era tersebut.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Penilaian kinerja pegawai melibatkan evaluasi hasil kerja berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada faktor internal seperti kompetensi, disiplin, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan dua faktor utama, yaitu kompetensi SDM dan motivasi kerja pegawai. Menurut Boulter *et al.* dalam Sulistiyani dan Rosidah (Sulistiyani & Rosidah, 2018, hal. 11), kompetensi mencakup karakteristik dasar seseorang seperti pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas. Sementara itu, motivasi kerja merupakan

pendorong bagi setiap pegawai yang mendasari tindakan dan kinerja mereka (Sedarmayanti, 2017, hal. 154). Seorang pegawai tidak akan dapat bekerja secara optimal jika tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengembangan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan di industri perbankan. Kemudian, kini maraknya terjadi kasus penipuan atau *fraud* yang kadang melibatkan pihak internal bank. Perusahaan dituntut untuk menciptakan karyawan berintegritas yang mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan (TribunNews.com, 2021). Di samping itu, kebutuhan masyarakat pada salah satu sumber pendanaan pihak ketiga yaitu Bank, seperti halnya pada PT Bank Sumut Pusat Medan merupakan salah satu perusahaan perbankan yang beroperasi di wilayah Sumatera Utara. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan, PT Bank Sumut Pusat Medan perlu memperhatikan faktor kompetensi SDM dan motivasi kerja pegawainya. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan motivasi kerja pegawai.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek yang akan menentukan keberhasilan organisasi ketika kesiapan (*readiness*) pada suatu organisasi diidentifikasi dengan baik (Sani, Andrianingsih, Aisyah, & Taufik, 2024). Kesiapan ini tentunya tidak terlepas dari adanya kompetensi SDM perbankan dan motivasi kerja yang tinggi. Salah satu masalah yang ditemukan adalah kurangnya SDM baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat bersaing dalam perkembangan industri perbankan. Selain itu, terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di luar bidang ilmu perbankan, sehingga kompetensinya perlu ditingkatkan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Masalah lain yang ditemukan adalah motivasi kerja pegawai yang menurun karena beberapa aspek pekerjaan tidak sesuai dengan preferensi mereka, serta kebijakan pemberian penghargaan yang tidak dilakukan secara konsisten setiap bulan.

Dari hasil observasi awal, beberapa masalah yang ditemukan terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja pegawai yaitu kurangnya sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitas sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing dalam perkembangan industri perbankan. Selain itu, tidak semua posisi dalam perusahaan diisi oleh individu dengan latar belakang pendidikan di bidang ilmu perbankan. Terdapat juga pegawai yang motivasinya menurun karena beberapa aspek pekerjaan tidak sesuai dengan preferensi mereka. Motivasi kerja pegawai di Bank Sumut Medan juga dipengaruhi oleh kebijakan pemberian penghargaan. Sebagai contoh, penghargaan diberikan kepada pegawai yang mencapai atau hampir mencapai target setiap bulan, namun pemberian penghargaan ini tidak dilakukan secara konsisten setiap bulan, melainkan tergantung pada kinerja individu yang menonjol pada bulan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi SDM dan motivasi kerja pegawai

## Kajian Pustaka

Perusahaan dalam merespon era *industry* 4.0 dan menghadapi para pesaing, khususnya pesaing dalam negeri tentunya perlu mengerahkan kompetensi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan pengembangan dan tentunya melakukan inovasi. Menurut Gary Dessler (2015), kompetensi biasanya merujuk pada fungsi atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang manajer, seperti pengembangan karyawan, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa karyawan ke tempat kerja,

seperti kreativitas dan keterampilan yang menghasilkan jaringan (Sudaryana, 2021). Sedangkan menurut Nabawi, 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. Kemudian, Spencer menambahkan bahwa 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 (Dewi, 2023). Kecakapan kompetensi seseorang menurut Michael Zwell (2000) mengungkapkan atas beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman keahlian, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi (Maharani, 2021).

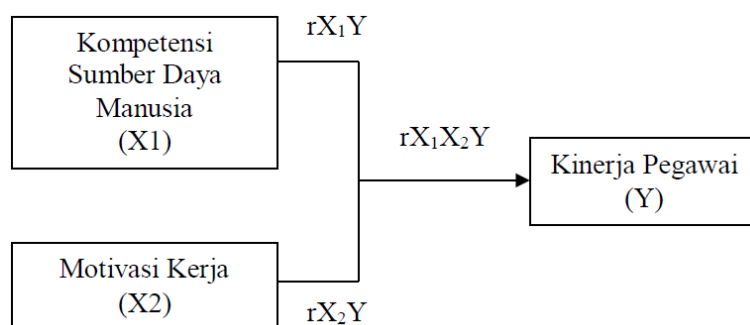
Menurut David McClland, bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Hasibuan, 2019, hal. 162). Sedangkan menurut Robbins dan Coulter mengemukakan bahwa motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan (Sudaryana, 2021). Handoko dalam (Harifah, 2019), motivasi adalah merupakan kegiatan menyalurkan, mengakibatkan dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manager karena menurut definisi manager harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manager perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya agar sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan, mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi 2 (dua) faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Teori ini menyatakan bahwa motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Motivasi dalam hirarki dari Teori Kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Sutrisno mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) hierarki kebutuhan, yaitu Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*), Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*), Kebutuhan Pengakuan (*Self Esteem*), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) (Maharani, 2021).

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Maharani, 2021). Edy Sutrisno menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Pohan & Yusnandar, 2022). Kinerja dapat bersifat individual, seperti kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya, atau bersifat kelompok, seperti kinerja tim atau departemen dalam mencapai tujuan bersama. Evaluasi kinerja sering menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang dapat digunakan untuk memberikan umpan balik, penghargaan, atau pengembangan lebih lanjut kepada individu atau kelompok tersebut. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Harifah (2019), adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa: (1) Kinerja tenaga non-kependidikan yang belum sepenuhnya didukung faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, dimana berdasarkan survei deskriptif menghasilkan interpretasi korelasi atas kompetensi terhadap kinerja tenaga non-kependidikan yang tergolong rendah pada 20 orang dari keseluruhan populasi SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut (Rahayu & Kania, 2018). (2) Kinerja adalah tolak ukur di dalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Karyawan industri perbankan yang diteliti memberikan temuan

bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pada 43 karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (Harifah, 2019). (3) Karyawan pada divisi *Human Capital* dapat memiliki kinerja pada pencapaian tujuan perusahaan apabila memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang memberikan hasil penelitian yang signifikan baik secara simultan maupun parsial pada 50 karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Maharani, 2021). (4) Penelitian tentang kompetensi pegawai terhadap kinerja Sekretariat DPRD. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada 54 pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir (Apridasari, 2022).

Dari penelitian terdahulu di atas, masih terdapat *gap* dimana 2 (dua) faktor kompetensi SDM dan motivasi kerja diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja baik pegawai maupun karyawan organisasi pada beberapa subjek yang diteliti. Untuk menganalisis dan menjawab tujuan yang diusulkan pada penelitian ini, dibutuhkan suatu model empiris yang diusulkan. Model itu sendiri merupakan konstruksi atas struktur, kuantifikasi, isi maupun makna dengan batasan tertentu (Husain, 2019). Kerangka riset atau penelitian adalah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis (Sugiyono, 2018, hal. 95). Model konsep pada kerangka penelitian kinerja pegawai pada Bank Sumut Pusat Medan dan hipotesis alternatifnya dirumuskan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Model Riset Penelitian  
(Sumber: Peneliti, 2024)

Dari usulan model riset di atas, hipotesis alternatif yang dibentuk adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan

H<sub>2</sub>: Diduga variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan

H<sub>3</sub>: Diduga variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan

## Metode

Riset ini menggunakan pendekatan penelitian dengan analisis kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian mencakup pegawai PT Bank Sumut Pusat Medan yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara, dilakukan sejak Januari s.d. Agustus 2024.

Populasi penelitian mencakup wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan yang berjumlah 43 orang. Oleh karena, keseluruhan sampel akan memiliki distribusi karakteristik yang sama yang diasumsikan ada dalam populasi yang sedang dipelajari (Babbie, 2020, hal. 135), maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel (*quota* atau total *sampling*).

Penelitian ini menggunakan data primer dengan perangkat atau *tools* berupa kuesioner (angket), dan studi kepustakaan sebagai data sekunder. Skala pengukuran menggunakan kategori Likert dengan 5 (lima) skor rentang jawaban dari rentang alternatif jawaban dalam opsi '1' yaitu STS (kategori Sangat tidak Setuju) hingga opsi '5' SS (kategori Sangat Setuju) yang dioperasionalisasikan dengan 10 butir pernyataan atas variabel  $X_1$  (Kompetensi SDM), dimana menggunakan 6 (enam) indikator berdasarkan Gordon yaitu (i) pengetahuan (*knowledge*), (ii) pemahaman (*understanding*), (iii) kemampuan/keterampilan (*skill*), (iv) nilai (*value*), (v) sikap (*attitude*), dan (vi) minat (*interest*) (Apridasari, 2022). Dioperasionalisasikan dengan 10 butir pernyataan atas variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja), dimana menggunakan indikator berdasarkan Mangkunegara yaitu (i) kerja keras, (ii) orientasi masa depan, (iii) tingkat cita-cita yang tinggi, (iv) orientasi tugas dan keseriusan tugas, (v) usaha untuk maju, (vi) ketekunan, (vii) hubungan dengan rekan kerja, dan (viii) pemanfaatan waktu. Dioperasionalisasikan dengan 10 butir pernyataan atas variabel Y (Kinerja Pegawai), dimana menggunakan indikator berdasarkan Mangkunegara yaitu (i) kualitas kerja, (ii) kuantitas kerja, (iii) keandalan kerja, dan (iv) sikap kerja (Harifah, 2019).

Analisis data penelitian ini diawali dengan pengujian validitas data dan reliabilitas instrumen untuk analisis regresi berganda, pengujian asumsi klasik, yang akhirnya ke dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari perangkat lunak IBM SPSS *Ver19* (Ghozali, 2021). Uji hipotesis statistik penelitian mensyaratkan (*t-value*) atau dengan *p-value*  $\leq 0,05$  (pada alpha 5 persen), maka disimpulkan hasilnya adalah signifikan, atau sebaliknya. Adapun persamaan regresi berganda dibentuk melalui persamaan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

## Hasil dan Pembahasan

Hasil survei penelitian yang diperoleh atas pengolahan data statistik dengan bantuan program SPSS *Ver19*, dari 43 responden yang dilibatkan sebesar 58,14 persen adalah laki-laki dan sisanya 41,86 persen adalah perempuan. Berdasarkan usia memiliki hasil yang bervariasi yaitu 34,88 persen berusia 31-40 tahun, 27,91 persen berusia 41-50 tahun, 23,26 persen berusia 20-30 tahun, dan sisanya 13,95 persen berusia 51-60 tahun. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan pada Strata 1 sebesar 55,81 persen dan 72,09 persen telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hasil uji validitas data dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini hasilnya dirangkum pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** Rangkuman Validitas Data dan Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Item-Nilai Correlation (R)	Hasil Uji	Nilai Cronbach Alpha's ( $\alpha$ )	Kesimpulan Hasil Uji
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	KSDM.1 = 0,635	valid	<b>0,891</b>	> 0,7, reliabel
	KSDM.2 = 0,675	valid		
	KSDM.3 = 0,556	valid		
	KSDM.4 = 0,633	valid		
	KSDM.5 = 0,578	valid		
	KSDM.6 = 0,781	valid		
	KSDM.7 = 0,433	valid		
	KSDM.8 = 0,524	valid		
	KSDM.9 = 0,734	valid		
	KSDM.10 = 0,846	valid		
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	MK.1 = 0,449	valid	<b>0,893</b>	> 0,7, reliabel
	MK.2 = 0,530	valid		



Variabel Penelitian	Item-Nilai Correlation (R)	Hasil Uji	Nilai Cronbach Alpha's ( $\alpha$ )	Kesimpulan Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	MK.3 = 0,589	valid	<b>0,904</b>	> 0,7, reliabel
	MK.4 = 0,668	valid		
	MK.5 = 0,715	valid		
	MK.6 = 0,742	valid		
	MK.7 = 0,653	valid		
	MK.8 = 0,625	valid		
	MK.9 = 0,722	valid		
	MK.10 = 0,750	valid		
	K.1 = 0,536	valid		
	K.2 = 0,590	valid		
	K.3 = 0,578	valid		
	K.4 = 0,687	valid		
	K.5 = 0,687	valid		
	K.6 = 0,800	valid		
	K.7 = 0,638	valid		
	K.8 = 0,636	valid		
	K.9 = 0,758	valid		
	K.10 = 0,758	valid		

Sumber: Hasil Olahdata Peneliti (2024)

Dari rangkuman hasil uji pada tabel 1 di atas, pada kolom *item* (nilai R), disimpulkan bahwa sepuluh item pada Variabel  $X_1$  memiliki nilai > 0,3 (artinya seluruh item 'valid'), item KSDM.10 adalah tertinggi yaitu dengan nilai R sebesar 0,846, menandakan kontribusi atau keterkaitan paling kuat dengan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan item KSDM.7 memiliki nilai terendah yaitu 0,433 namun masih di atas ambang batas 0,3 sehingga masih dapat dinyatakan 'valid'. Berdasarkan sepuluh item pada Variabel  $X_2$  memiliki nilai > 0,3 (artinya seluruh item 'valid'), item MK.10 adalah tertinggi yaitu dengan nilai R sebesar 0,750, menandakan kontribusi atau keterkaitan paling kuat dengan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan item MK.1 memiliki nilai terendah yaitu 0,449 namun masih di atas ambang batas 0,3 sehingga masih dapat dinyatakan 'valid'. Berdasarkan sepuluh item pada Variabel Y memiliki nilai > 0,3 (artinya seluruh item 'valid'), item K.6 adalah tertinggi yaitu dengan nilai R sebesar 0,800, menandakan kontribusi atau keterkaitan paling kuat dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan item K.1 memiliki nilai terendah yaitu 0,536 namun masih di atas ambang batas 0,3 sehingga masih dapat dinyatakan 'valid'. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas data, seluruh variabel yang diteliti menghasilkan validitas yang telah memenuhi asumsi keabsahan data. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen menghasilkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,891, 0,893, dan 0,904 untuk Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Oleh karena nilai tersebut memiliki skor lebih dari 0,7 maka keandalan data dari unsur reliabilitas telah terpenuhi.

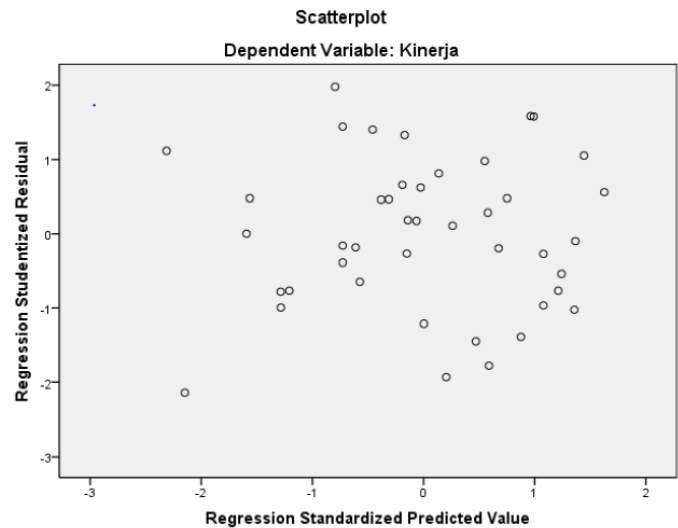
Output IBM SPSS *Ver19*, aplikasi yang digunakan dalam membantu untuk menjawab masalah asumsi klasik, diawali dengan menguji untuk menjawab apakah asumsi normalitas residual terpenuhi atau tidak, penelitian ini menggunakan teknik uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* yang mensyaratkan nilai VIF harus kurang dari skor 10. Pada pengujian heteroskedastisitas, pendekatan yang digunakan yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Pada Tabel dan Gambar 2 berikut, akan dirangkum dan disajikan hasil pengujian asumsi klasik beserta interpretasinya.

**Tabel 2.** Rangkuman Hasil Uji Normalitas dan Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Kolmogorov-Smirnov Z - Probabilitas (2-tailed)	Kesimpulan Hasil Uji	VIF-Score	Kesimpulan Hasil Uji
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	K/S, Z Score = 1,673 Prob. 0,507	Nilai Residual Berdistribusi Normal	1,255	< 10, tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja			1,255	< 10, tidak terjadi

Variabel Penelitian	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> - Probabilitas (2-tailed)	Kesimpulan Hasil Uji	<i>VIF-Score</i>	Kesimpulan Hasil Uji
(X <sub>2</sub> )				Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahdata Peneliti (2024)



**Gambar 2.** *Scatter Diagram*: Uji Heteroskedastisitas  
 (Sumber: Output SPSS *Ver19*, 2024)

Dari rangkuman hasil uji pada tabel 2 di atas, pada kolom *Kolmogorov-Smirnov Z*, disimpulkan memiliki probabilitas kurang dari ( $<$ ) 0,5 (signifikan), artinya nilai residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas). Pada hasil uji multikolinearitas atas variabel independen X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> masing-masing menghasilkan perolehan VIF kurang dari ( $<$ ) skor 10 adalah tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen yang diteliti. Berdasarkan hasil sebaran *scatterplot* pada variabel Kinerja (Gambar 2) yakni titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu atau menumpuk pada satu titik tertentu, sehingga disimpulkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Output IBM SPSS *Ver19* yang telah didapatkan hasil pengolahannya untuk menjawab masalah penelitian berdasarkan tujuan yang dirumuskan berdasarkan 3 (tiga) hipotesis alternatif yang diusulkan pada variabel Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) apakah berpengaruh signifikan atau tidak pada Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial dan simultan yang hasilnya dirangkum pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel (Arah Pengaruh)	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	<i>Prob.</i> Signifikansi	Kesimpulan
<i>Constant</i>	1,105	0,646	
H <sub>1</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia – – → Kinerja Pegawai	0,047	0,411	<b>H<sub>0</sub> diterima</b>
H <sub>2</sub> : Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan Perusahaan	0,928	0,000	<b>Ha diterima</b>
H <sub>3</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	-	0,000	<b>Ha diterima</b>
<b>R-Square = 0,918</b>	<b>Kontribusi Pengaruh Sangat Kuat</b>		

Sumber: Hasil Olahdata Peneliti (2024)

Rangkuman hasil uji hipotesis statistik pada penelitian ini (Tabel 3) menghasilkan persamaan regresi berganda berikut ini:

$$Y = 1,105 + 0,047X_1 + 0,928X_2 + e$$

Konstanta sebesar 1,105 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) ketika kedua variabel independen bernilai 0 (nol). Koefisien Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,047 menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $prob. = 0,411 > 0,05$ ), sedangkan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,928 terhadap Kinerja Pegawai ( $prob. = 0,000 < 0,05$ ). Nilai Beta menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang jauh lebih kuat sebesar 92,8 persen dibandingkan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) yang hanya sebesar 4,2 persen. Kesimpulannya dalam model regresi berganda ini, Motivasi Kerja merupakan prediktor yang lebih kuat dan signifikan untuk Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Nilai koefisien determinasi ( $R Square$ ) sebesar 0,918, hal ini menandakan bahwa 91,8 persen atas besarnya kontribusi variabel Kinerja Pegawai yang sangat tinggi dijelaskan oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 8,2 persen dijelaskan oleh faktor lainnya.

### Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) pada Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan yang membuktikan pernyataan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu diduga variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan tidak dapat diterima. Besarnya pengaruh dari perolehan skor koefisien regresi hanya sebesar 0,047 dengan probabilitas yaitu 0,411 (lebih besar dari 0,05) artinya tidak signifikan berpengaruh. Berdasarkan temuan penelitian ini, yang mendukung penelitian terdahulu oleh Rahayu dan Kania (2018) yang menyimpulkan bahwa korelasi atas kompetensi terhadap kinerja tenaga non-kependidikan yang tergolong rendah pada studi di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut. Namun tidak selaras dengan temuan penelitian atas Maharani (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada divisi *human capital* PT. Mudi Utama Indonesia dan juga penelitian Apridasari (2022) pada studi kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. Temuan ini menandakan bahwa respon perusahaan dalam merespon era *industry* 4.0 dan menghadapi para pesaing belum sepenuhnya *all-out* dalam mengerahkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan dalam sisi integritas, hal ini juga diperkuat bahwa item ke-7 yang diuji pada pernyataan kuesioner kejujuran dan integritas dalam melaksanakan pekerjaan menghasilkan skor terendah. Pentingnya keyakinan atas nilai-nilai dan karakteristik kepribadian salah satunya dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang (Zwell, 2000), hal ini tidak diperoleh sepenuhnya dari latarbelakang tingkat pendidikan seorang pegawai walaupun pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir pada Strata 1 dan 27,91 persen berdasarkan karakteristik responden masih memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sehingga mungkin dari masa kerja tersebut belum sepenuhnya terbentuk integritas individu pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan yang membuktikan pernyataan hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu diduga variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan dapat diterima. Besarnya pengaruh dari perolehan skor koefisien regresi sebesar 0,928 dengan probabilitas yaitu 0,000 (kurang dari 0,05) artinya signifikan berpengaruh. Berdasarkan temuan penelitian ini, yang mendukung penelitian terdahulu oleh Harifah (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang melebihi dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan dan juga penelitian Maharani (2021) pada studi di PT. Mudi Utama Indonesia. Temuan ini menandakan bahwa respon faktor motivasi kerja yang terbentuk di PT Bank Sumut Pusat Medan sangatlah dominan, hal ini juga diperkuat bahwa item ke-10 yang diuji pada pernyataan kuesioner selalu membuat jadwal dan daftar prioritas untuk mengoptimalkan waktu kerja menghasilkan skor tertinggi. Peran manajer disini tentunya efektif dalam mempengaruhi orang-orang berperilaku tertentu guna dapat memenuhi keinginan perusahaan sebagaimana dalam industri perbankan penjadwalan dan prioritas



pekerjaan hendak dioptimalkan seorang pegawai bank guna mencapai target akhir perusahaan dalam mencapai kepuasan atas layanan pada nasabahnya.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan yang membuktikan pernyataan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu diduga variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan dapat diterima. Besarnya pengaruh dari perolehan skor probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) artinya signifikan berpengaruh. Berdasarkan temuan penelitian ini, yang mendukung penelitian terdahulu oleh Maharani (2021) yang menyimpulkan bahwa keduanya dari kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mudi Utama Indonesia. Temuan ini menandakan bahwa respon faktor motivasi kerja yang terbentuk di PT Bank Sumut Pusat Medan menjadi dominan tetapi tidak bisa dipisahkan dengan faktor motivasi kerja, hal ini juga diperkuat bahwa item ke-6 yang diuji pada pernyataan kuesioner menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan menghasilkan skor tertinggi yang dilatarbelakangi oleh capaian target individu yang menonjol pada setiap bulan guna memperoleh penghargaan perusahaan. Hasil koefisien determinasi yang menyatakan kontribusi kedua faktor tersebut menghasilkan pengaruh yang sangat kuat sebesar 91,8 persen. Kondisi ini tentunya didominasi oleh motivasi kerja yang tinggi dan juga kompetensi yang dimiliki individu pegawai oleh karena kedua hal ini tidak dapat dipisahkan dalam mencapai kepuasan atas layanan pada nasabahnya.

## Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dibuat simpulan untuk menjawab rumusan masalah diantaranya: (1) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki koefisien regresi hanya sebesar 0,047 dan tidak signifikan (*prob.* 0,831 > 0,05) terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan. (2) Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,928 dan signifikan (*prob.* 0,000 < 0,05) terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan. (3) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki kontribusi pengaruh yang sangat kuat yaitu 91,8 persen atas Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan. (4) Motivasi kerja merupakan prediktor yang lebih kuat dan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan dibandingkan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Fokus utama pada peningkatan motivasi kerja pegawai, mengingat pengaruhnya yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan sistem *reward* yang efektif, program pengembangan karir yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Meskipun kompetensi sumber daya manusia tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model regresi penelitian ini. Perusahaan sebaiknya tidak mengabaikannya, melainkan mengevaluasi dan meningkatkan program pengembangan kompetensi yang ada. Integrasi antara peningkatan motivasi dan kompetensi dapat dilakukan melalui program *mentoring* atau rotasi pekerjaan. Penting juga untuk melakukan pengukuran dan evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai. Mengingat model empiris dalam penelitian ini menjelaskan 91,8 persen variasi dari kinerja pegawai.

Perusahaan dapat menggunakan data ini untuk mengembangkan pendekatan yang lebih personal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan budaya kerja berbasis kinerja tinggi, peningkatan komunikasi dan transparansi, serta investasi dalam teknologi yang mendukung efisiensi kerja juga direkomendasikan. Kemudian, untuk memperhatikan *work-life balance* pegawai dan melakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat masih ada sekitar 8,2% variasi yang belum dijelaskan oleh model penelitian ini.

---

## Daftar Pustaka

- Apridasari, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim.
- Babbie, E. R. (2020). *The Practice of Social Research* (15<sup>th</sup> Ed.). AU: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management*. England: Pearson Education Limited.
- Dewi, I. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 15(1), 72-86.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Statistik SPSS 26* (10<sup>th</sup> Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Harifah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi., Cetakan Pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi* (Edisi ke-14). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU: Kolaborasi Multidisiplin Ilmu untuk Bangkit Lebih Kuat di Era Merdeka Belajar*. 3, hal. 621-635. Kampus EDU Indonesia.
- Rahayu, S., & Kania, I. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Non Kependidikan di SMPN 1 Pangatikan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 9(1), 37-45.
- Sani, A., Andrianingsih, Aisyah, S., & Taufik, A. (2024). Dampak Kesiapan Organisasi terhadap Keberhasilan Cloud Computing di UMKM dengan Model Delone dan Mclean. *Infotech: Journal of Technology Information*, 10(2), 319-326. doi:10.37365/jti.v10i2.325
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soemarsono. (2018, Oktober 19). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Dipetik Maret 2024, dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb), Kementerian Keuangan RI: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Sudaryana, Y. (2021, March). Effect of Competence, Organizational Culture, and Motivation towards Employee Performance at PT Kukuh Tangguh Sandang Mills. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 23-29. doi:10.22225/jj.8.1.2687.23-29
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyan, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik* (Cetakan 1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- TribunNews.com. (2021, Januari 5). *Pengembangan SDM untuk Industri Perbankan yang Sehat dan Maju*. Dipetik Maret 2024, dari Tribun Bisnis: <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/01/05/pengembangan-sdm-untuk-industri-perbankan-yang-sehat-dan-maju>
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons.
-