

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR  
WILAYAH 1 MEDAN (LAYANAN JASA)**

**<sup>1)</sup>Indra Gani Tampubolon, <sup>2)</sup>Sindi Kumala Sari, <sup>3)</sup>Avinda Deviana Br Tarigan,  
<sup>4)</sup>Desi Dosiana Manihuruk**

**<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas Prima Indonesia**

**Email :**

<sup>1)</sup>indratampubolon41@gmail.com, <sup>2)</sup>kumalasindi@gmail.com,  
<sup>3)</sup>avindadevianatarigan@gmail.com, <sup>4)</sup>desimanihuruk96@gmail.com

**ABSTRACT**

Human resource competence and training has the usefulness that must be noted on career planning, especially for long-term employees in helping to face greater responsibility in the future. This research was conducted at PT. Pegadaian Regional Office 1 Medan with the amount of sample taken in this study amounted to sixty seven (67) persons. This research applied quantitative research method. The result of the research simultaneously showed that Competency and Training had positive and significant effect on employees' performance which was as much as  $(8.545 > 2.35)$  with a significant level of  $0.000 > 0.05$ . Partially Competence effect had  $t_{count}$  of 2,009 and  $t_{table}$  value of 1.66039, the value of  $t_{count} > t_{table}$  was as much as  $(2,009 > 1.66039)$  with a significant value of  $0.049 > 0.05$ .

**Keywords: Competence, training, performance.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Kinerja juga merupakan sebuah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, kinerja karyawan dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar dapat meminimalisir kerugian. Banyak hal yang harus dilakukan dalam mempertahankan kinerja karyawan,

salah satunya memahami dan mempelajari setiap kendala-kendala yang sedang dihadapi oleh organisasi. Para manajer harus jeli mengambil sebuah keputusan, karna setiap keputusan yang ia terapkan akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Kompetensi dapat juga dikatakan sebuah keterampilan yang dicerminkan ke dalam aktivitas sehari-hari dan bersifat terus- menerus.

Sedangkan Pelatihan merupakan sebuah cara untuk meminimalisir atau menghilangkan terjadinya kesenjangan

kemampuan antara karyawan dengan yang di inginkan oleh perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2016:150) kompetensi merupakan sebuah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Fahmi (2016:54), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek ini mencakup sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Dalam buku Wibowo (2018:325) menyatakan bahwa kompetensi ialah karakter yang mendasar pada setiap masing-masing orang yang saling berhubungan dengan kriteria yang di referensikan terhadap sebuah kinerja yang baik dalam tugas tertentu.

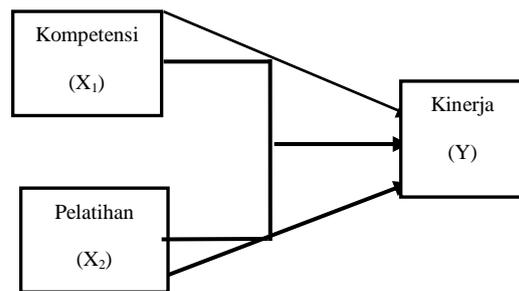
### Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2017:167), secara lebih spesifik analisis kebutuhan pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

Menurut Anthony dalam buku Emron Edison (2016:140), tujuan program pelatihan dan pengembangan dari semua organisasi adalah untuk memelihara atau meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:198) tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuannya pelatihan adalah untuk mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis berikut ini disusun berdasarkan referensi yang terdapat di dalam kerangka konseptual sebelumnya. Hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

H<sub>2</sub>. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

H<sub>3</sub>. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Sugiono juga menjelaskan bahwametode penelitian kuantitatif inidikatakan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sebuah filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, serta pengumpulan data ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35), penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplansi (*level of explanation*). Bentuk masalah dikelompokkan ke dalam bentuk masalah *deskriptif*, *komparatif* dan *assosiatif*.

### **Sifat Penelitian**

Menurut Soewadji (2012:35), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti. Karena yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel tersebut,

apakah hubungan tersebut berakibat memperkuat atau memperlemah, maka peneliti dalam penelitian eksplanatori ini harus menggunakan kerangka teori dan hipotesis untuk menjadi acuan penjelasannya.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Pegadaian yang berjumlah 67 orang.

### **A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat, contohnya adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, contohnya kinerja karyawan karyawan ( $Y$ ).

## B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

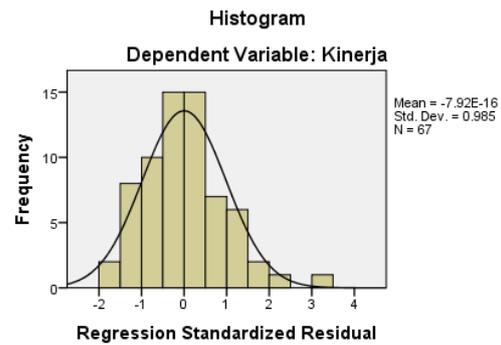
Ada dua cara yang bisa dilakukan untuk melihat apakah uji t dan F residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara:

###### 1. Analisis Grafik

Uji dengan menggunakan grafik dibagi menjadi 2 yaitu:

###### a. Grafik Histogram

Untuk melihat normalitas atau tidaknya sebuah residual yaitu dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan sebuah data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, maka grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak akan melenceng ke kiri dan ke kanan (*skewness*).



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

#### Gambar Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Histogram

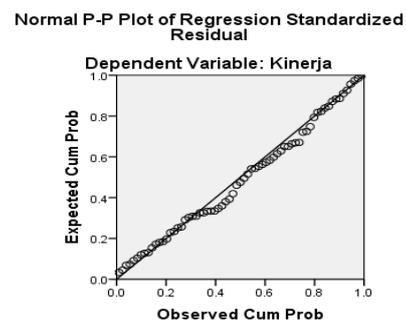
Berdasarkan Gambar Idiatas, dapat dilihat bahwa data tersebut melenceng ke kanan dan ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

##### b. Grafik Probability Plot

Dasar pengambilan keputusan:

1. Data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Data yang menyebar lumayan jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi ini dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 data Diolah)

**Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-Plot**

Dari Gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

c. Analisis Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) UJI K-S*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Pelatihan	Kinerja
N		67	67	67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27.51	27.16	29.79
	Std. Deviation	4.106	4.326	3.756
Most Extreme Difference <sup>s</sup>	Absolute	.147	.128	.149
	Positive	.147	.128	.149
	Negative	-.075	-.070	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205	1.052	1.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110	.219	.100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel IV.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.219 lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2012:95), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor (VIF)*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.1.1**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.734	1.362
	Pelatihan	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel IV.1.1 diatas dapat dilihat nilai *Tolerance* tiap variabel independen sebagai  $X_1 = 0.734$ ,  $X_2 = 0.734$  lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai *VIF* tiap variabel independen sebesar  $X_1 = 1.362$ ,  $X_2 = 1.362$  lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas

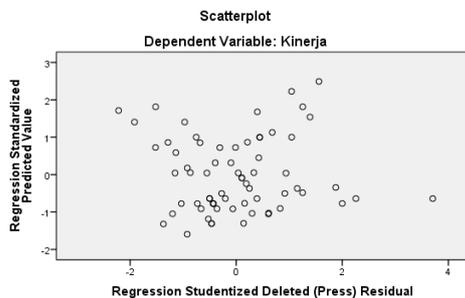
Menurut Ghozali (20012: 125), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

1. Grafik *scatter-plot*

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini.

**Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Scatterplot**



**Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Scatterplot**

Dari Gambar IV 1.2 diatas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

2. Uji *Glejser*

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Gletjer)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.366	1.882		-.194	.846
	Kompetensi	.097	.071	.195	1.364	.177
	Pelatihan	.012	.067	.025	.174	.862

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel IV.1.3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig* tiap variabel independen sebesar  $X_1 = 0.177$ , dan  $X_2 = 0.862$  lebih besar dari 0.05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

## IV. 2 Hasil Analisis Data Penelitian IV.2.1 Model Penelitian

**Tabel IV 2.1  
Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.943	3.142		5.393	.000
	Kompetensi	.238	.119	.260	2.009	.049
	Pelatihan	.232	.113	.267	2.060	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel IV 2.1 diatas maka dapat diketahui:

$$a = 16.943$$

$$b1 = 0.238$$

$$b2 = 0.232$$

Sehingga persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 16.943 + 0.238 (\text{Kompetensi}) + 0.232 (\text{Pelatihan})$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 16.943 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi dan pelatihan, maka nilai kinerja karyawan di perusahaan itu adalah 16.943puluhan.
2. Variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0.238 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.238 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0.238 yang berarti bahwa setiap penurunan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut turun sebesar 0.238 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisiendeterminasidilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau berakibat oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara 0 sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

**Tabel IV.2.2**  
**Koefisien Determinasi Hipotesis**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.211	.186	3.389
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2019, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV 2.2 nilai *adjusted r-square* yang diperoleh adalah 0.186 atau 18.6% menunjukkan kontribusi variabel kompetensi dan pelatihan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 18% sedangkan sisanya ( $100-18.6=81.4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam buku Ghazali (20012:88) menyatakan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Kompetensi dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan).
- b.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha \leq 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada  $\alpha \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel IV.2.3 berikut:

**Tabel IV.2.3**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.228	2	98.114	8.545	.001 <sup>b</sup>
	Residual	734.847	64	11.482		
	Total	931.075	66			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi						

*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan Tabel IV.2.3 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 8.545 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.35 pada  $\alpha = 0.005$ , dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8.545 > 2.35$ ) dengan  $Sig. 0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2012:88) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat dan mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi dan pelatihan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Kompetensi dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor wilayah 1 Medan).
- b.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Kompetensi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak,

maka dilakukan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  pada  $\alpha \leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**Tabel IV.2.4**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.943	3.142		5.393	.000
	Kompetensi	.238	.119	.260	2.009	.049
	Pelatihan	.232	.113	.267	2.060	.043
a. Dependent Variable: Kinerja						

*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan Tabel IV.2.4 dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.009 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.009 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.049 < 0.05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

Pada variabel pelatihan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.060 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.060 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.043 < 0.05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Dimana variabel Kompetensi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.009 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.009 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.049 < 0.05$ .
2. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan hasil bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Dimana variabel Pelatihan  $t_{hitung}$  sebesar 2.060 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.060 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.039 < 0.05$ .
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8.545 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.186 atau 18%

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bianca, Audra dan Wahyu Susihono. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT KI*. Spektrum Industri, 2012, Vol. 10, No. 2 108-199 ISSN : 1963-6590169
- Darmawan, Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi SPSS*. Setakan Keempat, Semarang: Undip, 2009.
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan Belas, Yogyakarta: BPF, 2012.
- Hanggraeni, Dewi. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011.
- Hasibuan, S.P., Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Moekijat. *Administrasi Perkantoran*. Cetakan Kedelapan, Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- Nugroho, Agus Dwi, Kunartinah. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Nuraida, Ida. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Edisi Revisi, Yogyakarta: PT Kanisius, 2014.
- Prastowo, Ichwan. *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 3 Tahun 2015.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- Priyatno, Duwi. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya*

***Manusia untuk Perusahaan.***  
Edisi Kedua, Cetakatan  
Keempat, Jakarta: Rajawali Pers,  
2013.

Sedarmayanti. ***Tata Kerja dan  
Produktivitas Kerja.*** Cetakatan  
Kedua, Bandung: CV Mandar  
Maju, 2009.

Siagian, Sondang, P. ***Manajemen  
Sumber Daya Manusia.*** Edisi  
Pertama, Cetakatan Kedua Puluh  
Satu, Jakarta: Bumi Aksara,  
2013.

Soewadji, Jusuf. ***Pengantar Metodologi  
Penelitian.*** Jakarta: Mitra  
Wacana Media, 2012.

Sopiah. ***Perilaku Organisasional.***  
Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.

Sunyoto, Danang. ***Teori, Kuesioner,  
dan Analisis Data Sumber  
Daya Manusia (Praktik  
Penelitian).*** Yogyakarta:  
CAPS, 2013.

Sugiyono. ***Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, Dan  
R&D.*** Cetakatan Kesepuluh,  
Bandung: Alfabeta, 2010.

Sunyoto, Danang. ***Manajemen dan  
Pengembangan Sumber Daya  
Manusia.*** Cetakatan Pertama,  
Yogyakarta: CAPS, 2015.

Sutrisno, Edy. ***Manajemen Sumber  
Daya Manusia.*** Jakarta:  
Kencana Prenadamedia Group,  
2009.

Torang, Syamsir. ***Organisasi &  
Manajemen (Perilaku, Struktur,  
Budaya & Perubahan Organisasi).***  
Bandung: CV Alfabeta, 2014