

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN

Nehemia Febriyani Simanjuntak¹, Nahar Maganda Saragih²

¹Universitas Potensi Utama

email: nehemiafebriyanisimanjuntak36@gmail.com

²Universitas Potensi Utama

email: naharmagandasaragih@gmail.com

ABSTRACT

The urpose of this research is to find out the effect of human resource development and education on employee performance at PT Bank Sumut Pusat Medan. This research is quatitative using descriptive statistical method and using saturated sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data with a sample of 70 respondents, namely employees at PT. Bank Sumut Pusat Medan. While the analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the tests that have been carried out by the author, it can be concluded that H1 is accepted, so there is a significant influence of HR Development on Employee Performance at PT. Bank of North Sumatra Central Medan. Then the Education variable is accepted. . So it can be concluded that there is a significant influence of HR Development on Employee Performance at PT. Bank of North Sumatra Central Medan. Based on simultaneous testing, it is known that the variables HR Development (X1) and Education (X2) together have a positive and significant effect on Employee Loyalty at PT. Bank of North Sumatra Central Medan.

Keywords: *HR Development, Education and Employee Achievement.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian didalam ini adalah agar mengetahui Pengaruh Pengembangan SDM, Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode statistik deskriptif dan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden yaitu karyawan di PT. Bank Sumut Pusat Medan. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM Dan Pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan bahwa diterima maka terdapat pengaruh signifikan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. Kemudian pada variabel Pendidikan diterima. . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. Berdasarkan pengujian secara simultan diketahui variabel Pengembangan SDM (X1) dan Pendidikan(X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Kata kunci Pengembangan SDM, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Hasibuan(2014). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun baiknya suatu perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sumber daya manusia memegang peranan penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat implementasi strateginya. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme di bidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat pantas untuk mendapatkan

perhatian dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperti teknologi) tidak akan berfungsi.

Artinya kelangsungan hidup suatu organisasi terutama terletak pada manusia, karena manusia mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru. Untuk itu program pengembangan pegawai sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (LITERATURE STUDY AND HYPHOTHESIS DEVELOPEMENT)

Prestasi Kerja

1. Menurut Hasibuan (2011:94) : Bahwa prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.
2. Faktor-Faktor Prestasi Kerja Pegawai
Menurut Anoraga dalam (2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah Motivasi, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan dan sistem kerja, Teknologi, Sarana produksi, Jaminan sosial, Manajemen dan kesempatan berprestasi.
3. Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2015) sebagai berikut:
 1. Hasil Kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
 2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
 3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
 4. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
 5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
 6. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pengembangan SDM

1. Sumber daya manusia adalah suatu kelompok atau sifat individu seseorang dalam bentuk sumber ilmu serta keahlian dan mencerminkan didikan serta kompetensi individu. Pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah usaha untuk mengoptimalkan kualitas serta kapasitas tenaga kerja menggunakan persiapan pembelajaran, praktek serta pengendalian karyawan atau tenaga kerja demi mendapatkan sebuah perolehan yang maksimal (Siagian, 2017: 29).
2. Faktor- Faktor Pengembangan SDM
(Bangun, 2012:210) menjelaskan terdapat 2 faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yakni:
 1. Faktor Internal
 - a. Visi dan misi perusahaan, realisasi kegiatan dan program dalam rangka menggapai visi dan misi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang sudah berkembang.
 - b. Strategi dalam mencapai tujuan, dibutuhkannya keahlian karyawan dalam memprediksi dan mencegah situasi di luar yang dapat berdampak pada perusahaan.
 - c. Sifat serta jenis kegiatan, susunan rencana pengembangan sumber daya manusia tentu tidak sama antar perusahaan yang aktivitasnya teratur dengan perusahaan yang aktivitasnya membutuhkan ide baru dan kreativitas.
 2. Faktor Eksternal
 1. Kebijakan pemerintah, contohnya: peraturan pemerintah, surat keputusan menteri ataupun pejabat, Undang-Undang, yakni panduan yang perlu dipertimbangkan sebab pastinya berdampak pada rencana atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan.
 2. Adat istiadat masyarakat, semua perusahaan dibangun bagi kebutuhan masyarakat yang memiliki latar belakang adat istiadat dan kultur yang berbeda-beda.

3. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan diperlukan untuk bisa menentukan teknologi sepadan dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.
 4. Kebijakan pemerintah, contohnya: peraturan pemerintah, surat keputusan menteri ataupun pejabat, Undang-Undang, yakni panduan yang perlu dipertimbangkan sebab pastinya berdampak pada rencana atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan.
 5. Adat istiadat masyarakat, semua perusahaan dibangun bagi kebutuhan masyarakat yang memiliki latar belakang adat istiadat dan kultur yang berbeda-beda.
 6. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan diperlukan untuk bisa menentukan teknologi sepadan dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.
3. Indikator Pengembangan SDM
1. Motivasi
Motivasi merupakan dorongan hati atau jiwa, dan merupakan dasar atau alasan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja. Motivasi kerap ditafsirkan sebagai faktor yang menggerakkan sikap manusia. Setiap kegiatan yang dikerjakan oleh individu pastinya terdapat faktor yang mendorongnya. Oleh sebab itu, yang menjadi faktor pendorong kegiatan seseorang adalah kebutuhan dan keinginan.
 2. Kepribadian
Kepribadian meliputi kebiasaan, sikap, dan sifat-sifat yang berkembang ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian terkait erat dengan nilai-nilai, norma dan perilaku.
 3. Keterampilan
Keterampilan yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cakap dan gesit. Keterampilan yaitu kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan, atau keahlian yang dibutuhkan.

Pendidikan

1. Menurut Nasution (2003:18) Pendidikan suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Tujuan Dan Manfaat Pendidikan
Menurut Beach (dalam Sofyandi, Herman, 2013:76), Tujuan-tujuan Pendidikan adalah sebagai berikut:
 - a. Dengan adanya Pendidikan maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
 - b. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
 - c. Pendidikan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawai dan loyalitas terhadap perusahaan.
 - d. Pendidikan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi lecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.
 - e. Pendidikan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
 - f. Dengan Pendidikan diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Simamora, 2004:32, menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan yaitu:

 - a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas,
 - b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan,
 - c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
 - d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia,

- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja,
 - f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.
3. Indikator Pendidikan
- Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:
- a. Pendidikan dasar
Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
 - b. Pendidikan menengah
Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
 - c. Pendidikan tinggi
Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan suatu alat untuk melihat hubungan antar variabel agar mempermudah membuat rumusan hipotesa. Dimana didalamnya terdapat (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya.

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan SDM adalah hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi maupun perusahaan, pengembangan sdm juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kuantitas dan kualitas pekerjaannya dengan baik, sehingga daya saing perusahaan atau organisasi sangat besar.

Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan maupun organisasi untuk memperoleh keuntungan atau prestasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia ini dilakukan baik bertujuan non karier maupun karier bagi para pegawai baru atau lama melalui pengembangan. (Sahrudin, 2019).

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan. Menurut pendapat dari Robinson yang dikutip dalam Admodiwirio (2010:37), yang menyatakan tentang pendidikan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan.

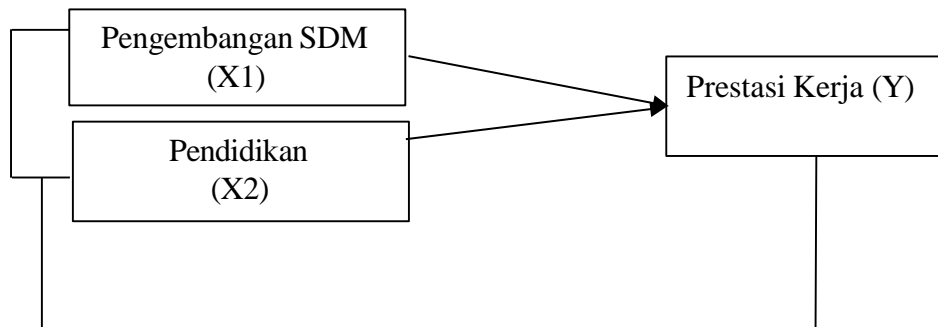
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Pengembangan SDM Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia adalah mengembangkan pengetahuan para SDM berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengembangan sumber daya manusia diatas, maka sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan SDM. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)

Jenis penelitian yang dapat digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen atau variabel dependen (Tristy Wahyuni Nurohmah 2017). Dengan demikian penelitian ini dapat menjelaskan bahwa pengaruh pengembangan SDM dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Sumut Pusat Medan. Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder (Purhantara, 2015:79). Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Adapun penelitian dilakukan di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras hulu, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian yang dilakukan peneliti yaitu bulan April 2022. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Oktober 2022. Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis, 2009:12). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan yang mengikuti pendidikan berjumlah 70 orang.

Menurut Silaen (2018:87) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya. Pada penelitian ini, responden yang menjadi sampel adalah pegawai yang bekerja di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2017:85). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 70 orang.

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

Keterangan :

- Y : prestasi kerja
- α : Konstanta dan Keputusan Regresi
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi variabel
- X1 : Variabel pengembangan sdm
- X2 : Variabel pelatihan
- e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefesien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefesien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas
 - a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari rhitung atau rhasil > rtabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila rhitung atau rhasil < rtabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.

- b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.
2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji statistik
 - a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - c. Koefesien determinasi (R^2)

Uji koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULTS AND DISCUSSION)

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.845	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.836	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.764	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengembangan SDM di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 25, diketahui bahwa 3 pernyataan untuk variabel Pengembangan SDM semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung $\geq 0,361$.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.972	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.957	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.972	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pendidikan di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 25, diketahui bahwa 3 pernyataan untuk variabel Pendidikan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung $\geq 0,361$.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.737	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.673	0,361	Valid

Pernyataan 3	0.903	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.903	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.484	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.903	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 25, diketahui bahwa 6 pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung $\geq 0,361$.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Reliabilitas	\geq	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1 Pengembangan SDM	0,741	>	0,60	Reliabel
X2 Pendidikan	0,940	>	0,60	Reliabel
Y Prestasi Kerja	0,854	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari Keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS.

H_0 : jika nilai sig > 0,05 data residual berdistribusi normal.

H_a : jika nilai sig < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86641479
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.090
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,175, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Ghozali (Ratmana Setiyadi 2018:50) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.143	2.043		3.986	.000		
	X	.796	.153	.486	5.201	.000	.970	1.031
	X2	.474	.121	.367	3.934	.000	.970	1.031
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan table hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Pengembangan SDM dan Pendidikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini akan digunakan metode uji Glejser ntuk melihat adanya heteroskedastisitas.

- a. Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sig. 2-tailed > $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86641479
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.090
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.143	2.043		3.986	.000		
	X1 pengembangan MSDM	.796	.153	.486	5.201	.000	.970	1.031
	X2 pendidikan	.474	.121	.367	3.934	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.388	.633		.613	.542
	Pengembangan SDM	.035	.049	.088	.715	.477
	Pendidikan	.000	.034	.000	.004	.997

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel Pengembangan SDM dan Pendidikan dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan SDM sebesar 0,477, dan variabel Pendidikan nilai signifikansi sebesar 0,997, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 responden, dengan $df = n-k$ ($70-3 = 67$) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,995. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 10
Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.143	2.043		3.986	.000

	X1 pengembangan MSDM	.796	.153	.486	5.201	.000
	X2 pendidikan	.474	.121	.367	3.934	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Penelitian 2022

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11
Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.410	2	91.705	25.562	.000 ^b
	Residual	240.362	67	3.587		
	Total	423.771	69			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel ($25,567 > 2,74$) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan SDM (X1) dan Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa H3 : diterima, artinya variabel Pengembangan SDM dan variabel Pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan..

4. Koefisien Determinasi

Menurut santoso kriteria pengujian Analisis Koefisien Determinasi Berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *R square* diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik.
2. Jika nilai *R square* dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurangbaik.

Tabel 12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.416	1.894
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi (R²) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,416. Hal ini berarti 41,6% keputusan pembelian yang dipengaruhi oleh variabel Pengembangan SDM (X1), dan

Pendidikan (X2), sedangkan 58,4% keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Lingkungan Kerja, motivasi dan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Maka Hipotesis (H1) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik pengembangan SDM yang diberikan perusahaan pada pegawai maka akan semakin baik pula tingkat prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan begitu sebaliknya jika pengembangan SDM yang diberikan tidak baik maka tingkat prestasi kerja akan semakin rendah.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Maka Hipotesis (H2) diterima atau sesuai.. Artinya semakin baik Pendidikan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang akan dirasakan pegawai pada PT. Bank Sumut Pusat Medan begitu sebaliknya jika Pendidikan yang diberikan tidak baik maka akan semakin rendah pula tingkat prestasi kerja yang akan dirasakan pegawai pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM dan Pendidikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Maka Hipotesis (H3) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik Pengembangan SDM dan Pendidikan yang diberikan maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja yang akan dirasakan pegawai pada PT. Bank Sumut Pusat sebaliknya jika Pengembangan SDM dan Pendidikan yang diberikan tidak baik maka tingkat prestasi kerja akan rendah.

REFERENSI (REFERANCE)

Admodiwirio, Soebagio. 2010. Manajemen Pelatihan. Ardadizya Jaya

Anoraga, Panji. 2010. Psikologi kerja. Penerbit:PT Rhineka Cipta. Jakarta.

Basu, Swasta. 2012. Manajemen Pemasaran Modern. Penerbit:Liberty.

Cahyono, Tri Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. IPWI. Jakarta

Dahmiri dan Kharisma Sakta. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan kabupaten Sarolangun. Dalam jurnal online Universitas Jambi Vol 3, No. 1.

Devi Savitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Padai samarinda. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3 no.4 2015. Hal:120-132

Erlina Hariawati. 2009. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia TBK. Dalam Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol 2 no.1 Mei 2009. Hal:120-132.

Handoko T, Hani. 2009. Manajemen. Edisi Dua. Yogyakarta:BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisis Revisi. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Justin. T Sirait. 2010. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Munandar. 2011. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengorganisasiam Kerja. Jakarta:Rineka Cipta

Notoatmodjo. 2010. Bisnis, Manajemen & Keuangan. Jakarta:Rineka Cipta.

Olivia, Dian Oktaria. “*Lingkungan kerja Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank*”, (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 02, No.01, Januari 2014)

Ranupandojo, Hedjaracman, dan Suad, Husnan. 2011. Manajemen Personalialia. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE.

Saputro, Arga Bagus. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Batu, (Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Brawijaya Malang, 2015)

Sinamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga. Penerbit:STIE YKPN Yogyakarta.

Sri, Hardiati. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Administrasi Negara RI, Jakarta.

Sudjana. 2009. Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II. Edisi Baru. Bandung:Tarsito.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ketujuh. Bandung:CV. Alfabeta.