

## Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai

<sup>1</sup> Yuri Afiyata, <sup>2</sup> Anjur Perkasa Alam  
<sup>1,2</sup>, STAI-Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia  
<sup>1</sup> [Yuriafiyata25@gmail.com](mailto:Yuriafiyata25@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research was conducted to determine how much influence the independent variable, namely Work Competence (X) has on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). The data used in this study are primary and secondary data. Primary data includes the distribution of questionnaires and secondary data includes books, journals, theses, and others. The analytical tool used in this study is SPSS 22.0 which includes normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, coefficient of determination (R), and t test. The results of the study indicate that work competence has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of statistical tests obtained a significance value of 0.013 and tcount of 2.653 (positive). Based on the provisions, if the significance value is  $< 0.05$  ( $0.013 < 0.05$ ) and  $tcount > ttable$  ( $2.653 > 1.697$ ), then there is a significant contribution of Work Competence to Employee Performance. The positive and significant influence shows that this Work Competence variable has an influence on employee performance, so that employee performance will increase if work competence can be maintained properly.*

*Keywords: Competence, Performance, Islamic Banks*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah perusahaan pastinya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan profesional dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Ujung et al., 2021). Pemberdayaan sumber daya manusia akan selalu menjadi perhatian dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan agar tetap bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan (Arman et al., 2022). Meski didukung dengan fasilitas dan sumber dana yang lebih, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan optimal dan maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama yang harus diperhatikan dengan berbagai kebutuhannya. Sebagai unsur utama perusahaan, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Tuntutan terhadap perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah keharusan (Wahyudin & Astuti, 2020).

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai

dengan tuntutan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi (Krisnawati & Bagia, 2021).

Manajemen harus dapat menggerakkan sebuah kelompok, melaksanakan proses pekerjaan yang terukur dan juga pengembangan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama (Wijaya et al., 2020). Perubahan dan peningkatan peran serta fungsi sumber daya manusia sangat mendasar untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dan mempengaruhi kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya, salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memaksimalkan kompetensi karyawannya (Siregar & Saleh, 2022). Kompetensi merupakan konsep yang sangat berguna untuk menjelaskan mengapa beberapa orang melakukan pekerjaannya lebih baik dibandingkan dengan yang lain. Kompetensi dapat membantu seseorang meningkatkan kinerjanya serta membantu untuk membuat keputusan yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu meningkatkan karirnya. “*Competency*” (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang untuk dapat memprediksikan kinerja dengan sangat baik (Anjani, 2019).

Keikutsertaan sumber daya manusia untuk membangun dan membesarkan perusahaan dapat diketahui dari kompetensi karyawannya. Kompetensi merupakan unsur yang sangat penting dan hampir seluruh perusahaan telah banyak memberikan perhatian serta menjadikan prioritas dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia (Sinambela, 2020). Perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan keunggulan persaingan melalui manusia, yakni dengan berusaha mengelola karyawan yang dimilikinya agar dapat menjadi lebih baik dengan cara memberikan tugas serta tanggungjawab kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka.

PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan atau perbankan tentu harus memiliki karyawan yang berkompetensi dibidangnya. Kompetensi karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, dengan tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak pada pelayanan terhadap nasabah. Karyawan yang

berkompetensi dalam memberikan pelayanan akan mendatangkan kepuasan terhadap nasabahnya dan nasabah akan merasa senang dan akan menciptakan loyalitas terhadap perusahaan tersebut.

PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai sebagai perusahaan yang berhubungan langsung dengan pelayanan tentu tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang ditimbulkan oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang rendah sering kali kurang tanggap dan tidak cakap dalam menghadapi nasabah sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan maupun perusahaan. Pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai masih terdapat karyawan yang belum mengetahui sepenuhnya akan produk yang mereka tawarkan. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaannya. Dengan rendahnya pengetahuan tersebut diharuskan karyawan memiliki kompetensi lain. Dengan kompetensi karyawan ini diharapkan dapat berperan penting dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan di PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai.

Dengan adanya kompetensi Islami karyawan dapat mengukur tingkat kinerja perusahaan pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari model pengukuran yang lama (tradisional), yaitu pengukuran dengan melihat hasil kinerja suatu organisasi yang digambarkan dalam laporan keuangan, sudah dirasa tidak dapat digunakan lagi karena laporan keuangan sebagai tolak ukur kinerja tidak mampu lagi menggambarkan titik-titik strategis perusahaan. Penilaian secara subjektif dirasa lebih efektif untuk dapat mengetahui bagaimana karyawan menerapkan kompetensi Islami yang dimiliki pada perusahaan. Sehingga dibutuhkan adanya penelitian mengenai bagaimana mengukur kinerja secara menyeluruh, terintegrasi dan seimbang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sekarang ini perusahaan lebih melihat tingkat keberhasilan kinerja perusahaan melalui pertumbuhan (*growth*) dari pada mengukur dengan keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat fenomena yang telah terjadi maka penulis merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai”.

## 2. TELAAH TEORITIS

### 2.1. KOMPETENSI KERJA

Karyawan yang memiliki kompetensi akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan dapat meningkatkan kinerjanya sendiri maupun kinerja perusahaan. Dengan kata lain, kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sukoco et al., 2020).

Bank yang merupakan perusahaan jasa tentu mempunyai perhatian besar pada kepuasan konsumen atau nasabah (Lubis et al., 2022). Hal ini dikarenakan perbankan merupakan perusahaan yang tidak memproduksi barang yang dapat terlihat dan dirasakan secara fisik. Untuk itu harus memfokuskan pada masalah bagaimana manajemen karyawan yang terampil, berpengetahuan dan menarik karena hal ini yang diharapkan oleh nasabah. Akan tetapi pendekatan tersebut tidak cukup dikarenakan nasabah tidak hanya mengutamakan kualitas namun juga kecepatan dalam pelayanan. Dalam industri jasa perbankan, layanan menjadi hal yang paling utama yang harus mendapatkan perhatian serius (MA Harahap, 2022). Tanggung jawab terhadap kualitas dan kepuasan layanan merupakan pandangan masa depan perusahaan dengan melibatkan seluruh sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan perbankan harus memberikan kualitas dan kepuasan layanan kepada nasabah sebagai instrument dalam bersaing, maka adanya integritas dari kepemimpinan atau manajer yang berorientasi pada standar yang tinggi, akan menjamin proses penyediaan layanan dapat berjalan seiring dengan keinginan nasabah (Harahap, 2021). Semakin kompleks dan intensifnya persaingan yang dihadapi oleh dunia perbankan, menyebabkan banyak perusahaan perbankan mencari cara yang dapat menguntungkan guna membedakan dari kompetitor atau pesaing.

### 2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan didalam suatu perusahaan yang sesuai dengan perannya didalam melaksanakan pekerjaan, pengalaman yang dimiliki dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Krisnawati & Bagia, 2021). Tugas-tugas yang diberikan diharapkan dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan tuntutan yang telah dilaksanakan, dimana dari hasil ini akan

menentukan karyawan di dalam mencapai kinerja. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh seseorang atas tujuan organisasi didalam perusahaan yang berupa hasil kerja yang langsung didapatkan dan mampu beradaptasi dengan seseorang yang akan membawa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Hal ini dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang yang dapat meningkatkan hasil kerja baik secara individu maupun kelompok. Sehingga di dalam melakukan pekerjaan akan lebih mengerti dan lebih memahami bahwa kinerja merupakan hal penting bagi tercapainya tujuan perusahaan.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan lapangan (*field research*) dengan pengamatan langsung kelapangan ke lokasi untuk mendapatkan data-data yang relevan dari objek penelitian. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Binjai. Data primer dalam penelitian diperoleh langsung dari kuisioner yang dibagikan kepada para responden.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah pimpinan serta karyawan/ti PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. Adapun rincian karakteristik responden dapat dilihat dari jenis kelamin para responden, laki-laki berjumlah 26 orang responden atau sekitar 81,2% dan perempuan berjumlah 6 orang responden atau 18,8%, yang di mana artinya sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 81,2%. Dilihat dari segi usia, terdapat 20 orang responden berada pada kisaran usia 26-34 tahun atau sekitar 62,5%, dan terdapat 12 orang responden berada pada kisaran usia 35-50 tahun atau sekitar 37,5%.

Dilihat dari segi pendidikan terakhir responden, terdapat 2 orang responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK atau sekitar 6,2%, 26 orang responden berpendidikan terakhir S1 atau sekitar 81,2%, dan 4 orang responden berpendidikan terakhir S2 atau sekitar 12,5%. Dari karakteristik responden diatas maka dapat

disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden pada penelitian ini adalah laki-laki yang berkisaran usia sekitar 26-30 tahun dan berpendidikan terakhir S1.

Dibawah ini Hasil Uji Persyaratan Analisis sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya atau dapat juga diartikan pengukuran valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan r tabel dan dapat dilihat bahwa r tabel untuk sampel sebanyak 32 responden dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,3494. Pada table diatas juga dapat kita ketahui bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel kompetensi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kepercayaan data yang tinggi didapatkan apabila fakta yang telah dikumpulkan tidak akan mengalami perubahan apabila dilakukan pengujian ulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha  $> 0,7$ . Dari hasil SPSS dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,7.

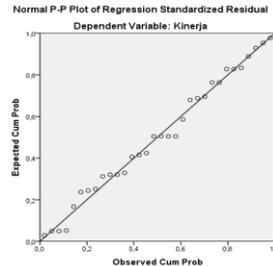
#### c. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang tinggi adalah yang memiliki distribusi data yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya

mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berkompetensi normal. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

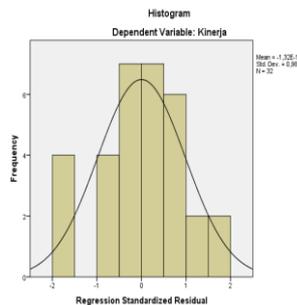
**Gambar 1: Hasil Uji Normalitas**



Sumber: data diolah SPSS, 2022

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berkompetensi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dari grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2: Histogram**



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengukur sejauh mana spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05.
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, di mana apabila jika nilai F hitung < F tabel maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

**Tabel 1: Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *Between Groups (Combined)	74,352	7	10,622	2,901	,024
Kompetensi                      Linearity	30,818	1	30,818	8,418	,008
Deviation from Linearity	43,535	6	7,256	1,982	,108
Within Groups	87,867	24	3,661		
Total	162,219	31			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5, nilai signifikansi (Sig.) Deviation from Linearity Sig. dari hubungan variabel Kompetensi Kerja (0,108) terhadap Y > 0,05 yang berarti bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan linear.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang tinggi seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala Multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independent yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari Multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai tolerance tidak ada satupun variabel independen yang memiliki tolerance lebih dari 0,10. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut.

**Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,812	5,303		2,227	,034		
Kompetensi	,525	,198	,436	2,653	,013	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

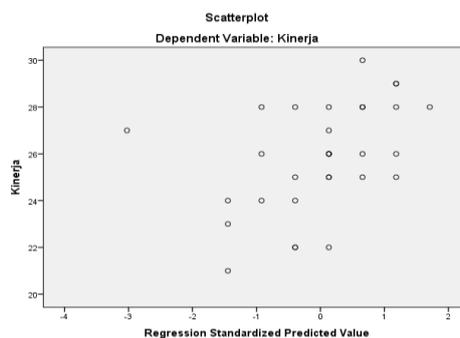
Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka dapat diperoleh nilai tolerance untuk variabel Kompetensi Kerja (X) yaitu sebesar 1,000 atau 1, di mana dapat diartikan bahwa  $1 > 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk variabel Kompetensi Kerja (X) yaitu sebesar 1,000 atau 1, di mana dapat diartikan bahwa  $1 < 10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi-ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Dibawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas.

**Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2022

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian

ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

#### Hasil Uji Autokorelasi

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*". Untuk penelitian ini, hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3: Hasil Uji Autokorelasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,436 <sup>a</sup>	,190	,163	2,093	1,772

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang diperoleh adalah 1,772, di mana nilai tersebut berada diantara -2 dan +2. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 22.0 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,812	5,303		2,227	,034		
Kompetensi	,525	,198	,436	2,653	,013	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2022

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai  $\alpha$  diperoleh sebesar 5,303, b sebesar 0,525. Sehingga dari persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

$$Y = 5,303 + 0,525X$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,303 yang berarti apabila Kompetensi Kerja tidak ada perubahan maka Kinerja Karyawan cenderung positif.
- b (nilai koefisien regresi X) 0,525 bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila Kompetensi Kerja (X) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,525.

#### Hasil Uji Hipotesis Dengan Koefisien Determinasi (R)

Uji model R digunakan untuk mengukur sejauh mana kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai R Square.

**Tabel 5: Hasil Uji Determinasi R**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,436 <sup>a</sup>	,190	,163	2,093	1,772

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.9 menunjukkan nilai adjusted R sebesar 0,190 yang berarti bahwa 19% variasi nilai Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai yang ditentukan oleh variable Kompetensi Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 19% = 81%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen.

Pengambilan keputusan pada uji t yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau jika ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka model regresi signifikan secara statistik dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

**Tabel 6: Hasil Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,812	5,303		2,227	,034		
Kompetensi	,525	,198	,436	2,653	,013	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai.

H : Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai.

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,653 (positif). Hal tersebut berarti  $2,653 > 1,697$  dan nilai probabilitas yang dihitung  $0,013 < 0,05$  probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan  $H_0$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi merupakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menjadi landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode dalam waktu yang cukup lama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,653 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,013 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,653 > 1,697$ ) maka terdapat kontribusi yang signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila kompetensi kerja dapat dijaga dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suriati yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriati menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% ( $7,007 > 2,006$ ).

#### Kompetensi Karyawan Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan meningkat apabila mereka memiliki kemampuan yang lebih dalam bidang pekerjaan yang mereka jalani.

Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Pengaruh tersebut akan membentuk sumber daya manusia atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi biasanya telah memiliki keterampilan, pengalaman, kemampuan intelektual, dan lain sebagainya.

Kompetensi karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai dapat dikatakan telah mencapai standarisasi penilaian karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya kreatifitas karyawan dan inisiatif karyawan dalam menekuni bidang pekerjaan masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Dodi Gunawan, selaku Seksi Operasional PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai yang mengatakan bahwa:

“Sejauh ini saya pikir untuk kompetensi karyawan Bank Sumut Syariah KCP Binjai relatif lebih baik karena kita juga melakukan kegiatan-kegiatan yang akan membekali karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sama halnya seperti mahasiswa perbankan syariah yang belajar tentang mudharabah, murabahah, dan lain sebagainya, karyawan juga dibekali ilmu tentang hal tersebut agar karyawan lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dapat meningkatkan kinerjanya. Dan kita juga punya yang namanya e-learning by sistem dari kantor pusat, jadi kantor pusat nantinya mengirimkan soal-soal yang harus dijawab oleh karyawan dan karyawan diharuskan mengenal hukum-hukum, produk dan lain sebagainya.”

Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai wajib mengenal dan mengetahui apa saja yang menjadi landasan hukum serta produk yang mereka tawarkan. Hal ini juga mengacu pada tugas-tugas yang mereka dapatkan pada setiap harinya. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan cabang PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai mengatakan:

*“Setiap tugas harus diselesaikan dengan tepat waktu, di Bank Sumut Syariah KCP Binjai ini menerapkan yang namanya one day one service. Jadi setiap tugas yang telah diberikan harus dikerjakan pada hari itu juga, tidak boleh ada yang tertunda, maka setiap pagi itu kita buat rencana apa yang akan dikerjakan untuk hari ini dan apabila karyawan melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, maka pada hari itu juga harus lapor kepada atasan dan menjelaskan bahwasanya telah terjadi kesalahan pada pengerjaan suatu tugas. Kita pasti akan segera selesaikan secepatnya. Karyawan di Bank Sumut Syariah KCP Binjai juga banyak memiliki inisiatif dari dalam diri mereka, jadi kita tidak membatasi ruang inisiatif mereka selama hal tersebut tidak keluar dari jalurnya dan juga hal tersebut akan kita diskusikan sama-sama. Kemudian intruksi kerja untuk karyawan dari atasan itu sebenarnya aturan dari kantor pusat. Misalkan di bidang marketing, berapa kunjungan per hari, nah pimpinan cabang hanya meneruskan dan memonitoring apa yang menjadi aturan dari kantor pusat. Jadi karyawan harus mematuhi apapun aturan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.”*

Dari wawancara bersama pimpinan cabang PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai, dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai telah memenuhi standarisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan karyawan harus mengenal dan mengetahui apa saja yang menjadi landasan hukum serta produk yang ditawarkan. Karyawan juga dibekali ilmu

tentang pekerjaan sesuai dengan bidangnya. PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai juga menerapkan *one day one service*, yang di mana mereka harus mengerjakan pada hari itu juga dan apabila mereka melakukan suatu kesalahan, maka harus secepatnya dilaporkan kepada atasan.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,653 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,013 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,653 > 1,697$ ) maka terdapat kontribusi yang signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila kompetensi kerja dapat dijaga dengan baik.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL INSPIRASI BISNIS & MANAJEMEN*, 3(1), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 137–148. <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Lubis, D., Annisa, C., & Salsabila, A. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Merek Perusahaan Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Produk Tabungan di Bank Sumut Syariah Stabat. *JEKSya: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(1), 19–25. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/64>
- Muhammad Arfan Harahap. (2021). *Lembaga Keuangan Nonbank (LKNB)*. Insan Cendekia Mandiri. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Muhammad Arfan Harahap, S. S. (2022). Kontrak Jasa pada Perbankan Syariah: Wakalah, Kafalah dan Hawalah: Tinjauan Fiqh Muamalah Maliyah. *Reslaj; Religion Education Social Laa Riba Journal*, 4(1), 98–117. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.482>

- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Siregar, S., & Saleh, M. (2022). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Pangkalan Berandan. *JEKSya Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 263–272. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/110/106>
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Ujung, T. F., Ginting, A. K. B., Bayrewi, S., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 441–448. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.322>
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/116>