

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AIRPORT
RESCUE AND FIRE FIGHTING DI BANDARA
SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

**Disusun Oleh:
Diana Hery Setiawan
4517012142**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Resque and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar

Nama Mahasiswa : Diana Hery Setiawan

Stambuk/NIM : 4517012142

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Muh. Idris, SE., M.Si


Dr. Seri Suriani, SE., M.Si


Mengetahui Dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Hery Setiawan
NIM : 4517012142
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Resque and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali.

Makassar, 22 Agustus 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Diana Hery Setiawan

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 217 /FEB/UNIBOS/IX/ 2021

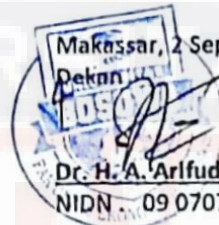
Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Diana Hery Setiawan
Stambuk	: 4517012142
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 13 % dan Jurnal 21 %, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar"

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.



FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Diana Hery Setiawan
Stambuk : 4517012142
Alamat : Bumi Permata Sudiang Blok D5 No.11 Biringkanaya Makassar
Telpon/HP : 082136946533
E -mail : dianahery91@gmail.com

"Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar"

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 2 September 2021



Diana Hery Setiawan

**ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE TO EMPLOYEE
PERFORMANCE AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING
AT SULTAN HASANUDDIN AIRPORT MAKASSAR**

By:

DIANA HERY SETIAWAN

*Study Program Management Faculty of Economics
Bosowa University*

ABSTRACT

Diana Hery Setiawan, 2021. Analysis of Human Resources Competence to Employee Performance Airport Rescue and Fire Fighting at Sultan Hasanuddin Airport Makassar was guided by H. Muh. Idris, SE., M.Si, and Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

The purpose of this study was to analyze the effect of soft competence to employee performance; the effect of hard competence to employee performance; the effect of soft competence and hard competence to employee performance simultaneously.

Data in this research was obtained from the questionnaire (primary) by taking the respondents as many 89 employee ARFF PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin Airport Makassar. Data analysis used in this research were descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that soft competence has a positive and significant effect to employee performance; hard competence has a positive and significant effect to employee performance; soft competence and hard competence have a positive and significant effect to employee performance simultaneously.

Keywords: *Soft Competence; Hard Competence; Employee Performance*

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AIRPORT
RESCUE AND FIRE FIGHTING DI BANDARA
SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

**Oleh:
DIANA HERY SETIAWAN**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Diana Hery Setiawan, 2021. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting Di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar dibimbing oleh H. Muh. Idris, SE., M.Si dan Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi lunak terhadap kinerja karyawan; pengaruh kompetensi keras terhadap kinerja karyawan; pengaruh kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 89 karyawan ARFF PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi Lunak; Kompetensi Keras; Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

والله اعلم
بالحق

Assalamu Alaikum Wr. Wr.

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Resque and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar”** ini penulis susun dalam rangka menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak H. Muh. Idris, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Seri Suriani, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini, beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar dan seluruh karyawannya, terima kasih telah mengizinkan, memberikan banyak dukungan dan masukan kepada penulis mengenai penelitian yang dilakukan.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang dengan tulus hati memberikan doa, dukungan serta kasih sayangnya sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
9. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Bosowa Makassar angkatan 2017 dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya yang selalu mendukung dan memberikan pengetahuan kepada saya.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, 22 Agustus 2021

Penulis

Diana Hery Setiawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Pokok.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	7
2.1.1.2 Fungsi MSDM.....	7
2.1.1.3 Sumber Daya Manusia dalam <i>ARFF</i>	9
2.1.2 Kompetensi	10
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	10
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi.....	12
2.1.2.3 Kompetensi dalam <i>ARFF</i>	12

2.1.2.4 Indikator Kompetensi	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.3 Kinerja dalam <i>ARFF</i>	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pikir	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Lokasi Penelitian	25
3.1.2 Waktu Penelitian	25
3.2 Metode Pengumpulan Data	25
3.2.1 Observasi	25
3.2.2 Kuesioner	26
3.2.3 Studi Kepustakaan	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	27
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel	28
3.5 Metode Analisis Data	28
3.5.1 Analisis Deskriptif	28
3.5.2 Regresi Linear Berganda	29
3.6 Uji Instrumen	30
3.6.1 Validitas	30
3.6.2 Reliabilitas	31
3.7 Uji Hipotesis	31
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	31

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	32
3.8 Definisi Operasional.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.1 Sejarah PT Angkasa Pura I (Persero).....	34
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai PT Angkasa Pura I (Persero).....	36
4.1.3 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero)	38
4.1.4 Unit Kerja ARFF.....	39
4.1.5 <i>Job Description ARFF</i>	41
4.2 Deskripsi Data.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.2.2 Tanggapan Responden	48
4.2.2.1 Tanggapan Responden Kompetensi Lunak ...	48
4.2.2.2 Tanggapan Responden Kompetensi Keras	50
4.2.2.3 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	52
4.3 Analisi Data	54
4.3.1 Uji Instrumen	54
4.3.1.1 Uji Validitas.....	54
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	55
4.3.2 Uji Hipotesis	56
4.3.2.1 Uji Parsial (Uji t).....	56
4.3.2.2 Uji Simultan (Uji F)	58
4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda	59
4.4 Pembahasan.....	61
4.4.1 Pengaruh Kompetensi Lunak terhadap Kinerja Karyawan ARFF	61
4.4.2 Pengaruh Kompetensi Keras terhadap Kinerja Karyawan ARFF	62
4.4.3 Pengaruh Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras terhadap Karyawan ARFF.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71

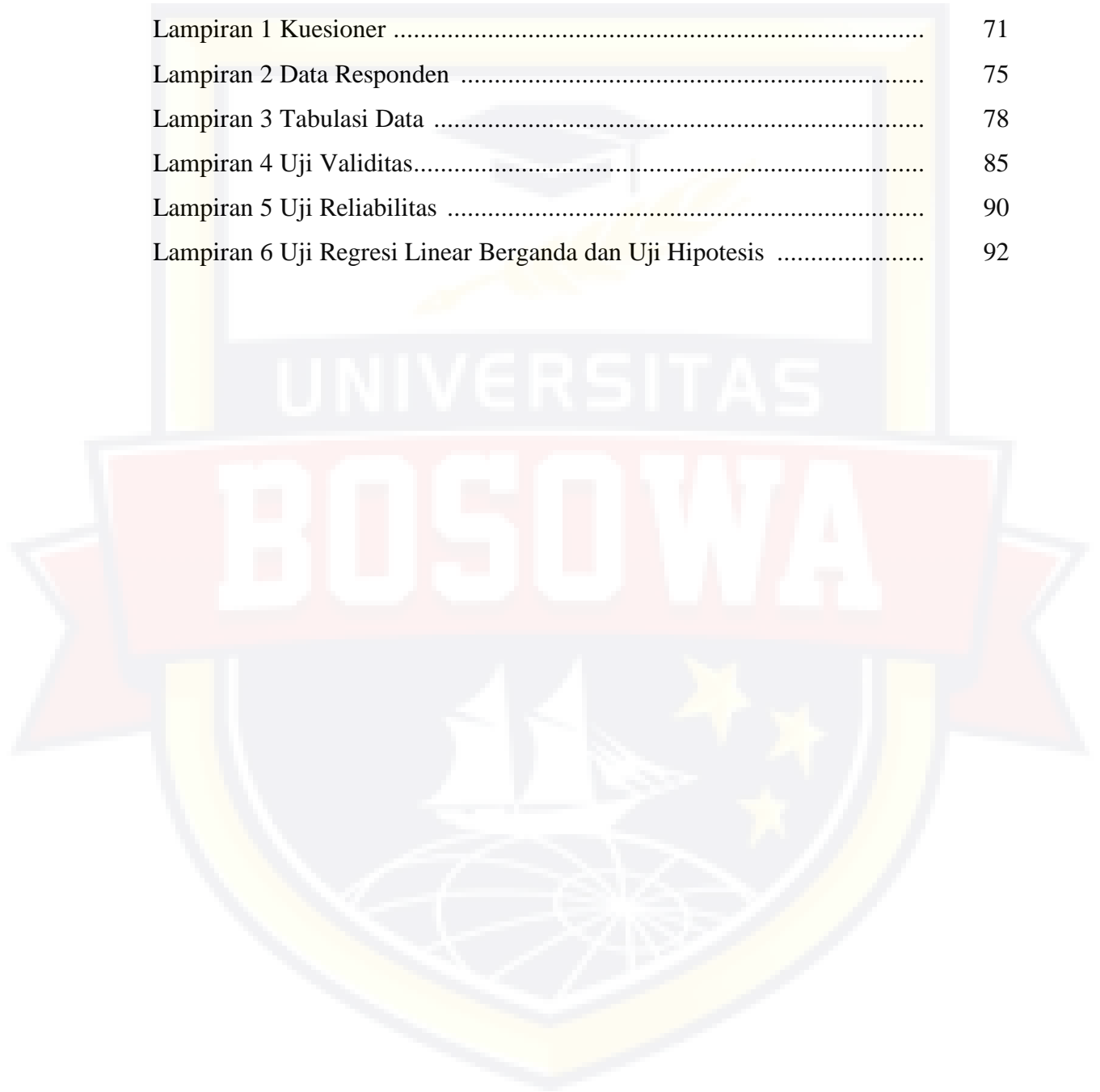


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan ARFF PT Angkasa Pura I (Persero)	4
Tabel 3.1 Skala Likert	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	46
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Lunak	48
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Keras	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60

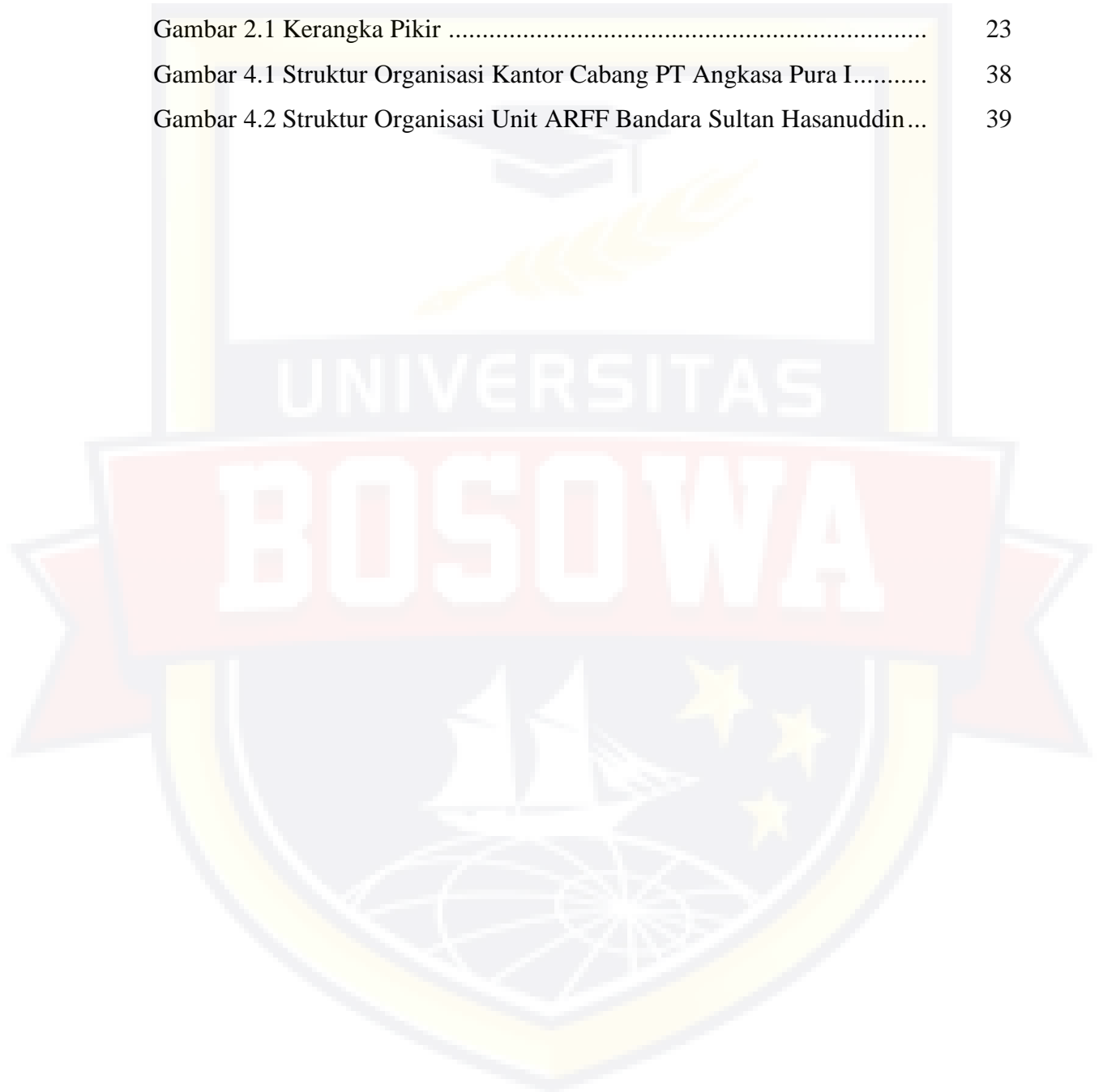
DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	71
Lampiran 2 Data Responden	75
Lampiran 3 Tabulasi Data	78
Lampiran 4 Uji Validitas.....	85
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	90
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	92



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang PT Angkasa Pura I.....	38
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Unit ARFF Bandara Sultan Hasanuddin...	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem pengelolaan organisasi/ perusahaan saat ini diperlukan tata kelola yang modern dan terukur dalam mencapai target yang dituju. Dimana pelaksanaan kegiatan organisasi yang modern harus diimbangi dengan manajemen yang baik pula dalam proses pengimplementasian kegiatan operasional organisasi/ perusahaan. Tentunya hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital untuk menjalankan suatu sistem yang terorganisir dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menjadi motor dalam proses kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pendayagunaan dan pengembangan pegawai/ karyawan untuk mengoperasikan suatu sistem yang ada didalam perusahaan. Saat ini perusahaan-perusahaan sudah mulai berinovasi dan berpikir maju kedepan untuk mengarahkan sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat menunjukkan jati dirinya sehingga mampu mewujudkan kreatifitas individu-individunya untuk menjadikan perusahaan tersebut terlihat besar dari kompetitor yang ada.

Saat ini Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar diyakinin telah menunjukkan sistem kelola perusahaan yang baik dan perkembangan kinerja karyawannya terlihat lebih inisiatif dalam pemanfaatan modernisasi zaman saat ini. Tentunya ini membuktikan bahwa manajemen sumber

daya manusia yang dimilikinya mampu bersaing di dunia global saat ini. Bandar Udara ini merupakan Bandara yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) yang saat ini memiliki 15 cabang di seluruh Indonesia. Walaupun demikian, perusahaan ini harus bekerja keras lagi untuk mewujudkan visinya dengan sistem kelola yang terkontrol dan berkesinambungan antara satu dengan yang lain. Hal ini tidak memungkiri bahwa penerapan sistem manajemen sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat mendongkrak kinerja pegawai yang dimiliki PT. Angkasa Pura I (Persero).

Peranan manajemen sumber daya manusia terhadap manajemen sumber daya ekonomi tentunya berbanding lurus diantara keduanya. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan yang diakibatkan oleh faktor-faktor penentu dari memajemen sumber daya manusia, tentunya hal ini dapat menghasilkan perekonomian yang berjalan dengan tren naik baik dari ekonomi makro maupun ekonomi mikro di tengah masyarakat.

Berbicara tentang sumber daya manusia tentunya tidak luput dari kompetensi yang dimiliki masing-masing individu di dalam perusahaan. Strategi dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai merupakan hal yang harus diterapkan secara rutin dan terukur. Dimana kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang dimiliki masing-masing individu sangat mempengaruhi kompetensi yang ada. Terkait dengan hubungan kinerja dengan kompetensi, tentunya kompetensi ini merupakan poin yang sangat krusial dalam pencapaian kinerja. Guna membedakan pembentuk kompetensi yang paling berpengaruh, maka dari itu kompetensi disini dibedakan menjadi dua bagian yaitu

kompetensi lunak/*soft competence* dan kompetensi keras/ *hard competence*.

Kemampuan seseorang dalam menerima ataupun memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sangatlah berbeda, hal inilah yang menyebabkan suatu kompetensi individu satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Maka dari itu, pengolahan data manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengetahui dimana saja kekurangan kompetensi yang dibutuhkan agar perusahaan tetap sejalan dengan visi yang ingin dicapai bersama.

Untuk saat ini, program-program pelatihan kompetensi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas personel baik pelatihan *soft skills* maupun *hard skills* sudah banyak dilakukan dan diimplementasikan sesuai rencana di PT. Angkasa Pura I (Persero). Kompetensi personel juga telah teruji dengan diterbitkannya lisensi-lisensi dengan kecakapan khusus yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara untuk seluruh personel *Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF)* sesuai dengan tugas dan tanggung-jawabnya masing-masing. Hal ini membuktikan bahwa dengan semakin tinggi kompetensi karyawan dengan ilmu pengetahuannya, maka akan semakin tinggi pula hasil yang diperoleh dalam kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu karyawan akan lebih ideal dan bekerja secara optimal jika ditempatkan sesuai dengan kemampuan/pengetahuannya.. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompetensi baik dari pembentuk kompetensi *hard skills* maupun *soft skills* terhadap kinerja karyawan. Adapun jumlah karyawan *ARFF* pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan ARFF PT Angkasa Pura I (Persero) Makassar

Jenis Kelamin (P/L)	Orang (Karyawan)
Laki-Laki	89 Orang
Perempuan	-
Jumlah	89 Orang

Sumber: PT Angkasa Pura I (Persero) Makassar, 2021

Berkaitan dengan hal-hal yang sudah dijelaskan diatas, inilah yang menjadikan latar belakang penulis untuk melakukan penelitian terhadap kinerja petugas ARFF di lingkungan bandar udara. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar”**.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi lunak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ARFF Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar?
2. Apakah kompetensi keras berpengaruh terhadap kinerja karyawan ARFF Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar?
3. Apakah kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ARFF Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi lunak terhadap kinerja karyawan *ARFF* Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi keras terhadap kinerja karyawan *ARFF* Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan terhadap kinerja karyawan *ARFF* Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar?

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian, adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya kompetensi dalam lingkungan kerja, yang tentunya memenuhi unsur-unsur kompetensi seperti pengetahuan, keahlian dan sikap terhadap kinerja karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi unit *ARFF*

Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar untuk menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, (Hasibuan, 2008:1). Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu, (Hasibuan, 2014). Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014), Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. **Perencanaan (*human resources planning*)** adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian** adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. **Pengarahan (*directing*)** adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian (*controlling*)** adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja dengan sesuai rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan perencanaan.
5. **Pengadaan (*procurement*)** adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan (*development*)** adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi (*compensation*)** adalah proses pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. **Pengintegrasian (*integration*)** adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan (*maintenance*)** merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan.
10. **Kedisiplinan (*discipline*)** adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian (*separation*)** adalah Putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa terjadi apabila kontrak kerja berakhir, keinginan karyawan, keinginan perusahaan atau sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Sumber Daya Manusia dalam *Airport Rescue and Fire Fighting*

Personel *Airport Rescue and Fire Fighting*, menurut KP 002 Tahun 2012 adalah personel yang bertanggung jawab mengoperasikan dan melakukan pemeliharaan atau perawatan kendaraan PKP-PK serta melakukan penanggulangan keadaan darurat di bandar udara dan sekitarnya. Pada regulasi nasional KP 14 Tahun 2015 tentang “Standar Teknis dan Operasi Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil bagian 139 (*Manual of Standard CASR Part 139*) Volume IV Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran” dijelaskan bahwa setiap Bandar Udara **wajib** membentuk organisasi PKP-PK sesuai dengan katagori bandar udara untuk PKP-PK.

Penyelenggara Bandar Udara harus mempertahankan organisasi dalam bentuk unit PKP-PK sesuai dengan manajemen yang baik dan efektif serta dikaitkan dengan keberadaan dan kondisi pelayanan yang diberikan. Pelayanan PKP-PK dilaksanakan secara cepat dan tepat untuk penyelamatan dan pertolongan kecelakaan penerbangan serta pemadam kebakaran di bandar udara sekitar. Tugas dan fungsi unit PKP-PK dibandar udara (KP 14 Tahun 2015), yaitu;

1. Memberikan pelayanan PKP-PK untuk menyelamatkan jiwa dan harta benda dari suatu pesawat udara yang mengalami kejadian (*incident*) atau kecelakaan (*accident*) di bandara dan sekitarnya.
2. Mencegah, mengendalikan, memadamkan api, melindungi manusia dan barang yang terancam bahaya kebakaran pada fasilitas di bandar udara.

3. Pada poin nomor (1) yang disebutkan diatas merupakan tugas utama PKP-PK atau *ARFF*.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan atau karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya pada lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk katagori baik. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, sukses perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia (Kadek Desiana Wati dkk, 2015).

Menurut Moeheriono (2014:14) dalam setiap individu setiap seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini :

1. **Watak (*traits*)** adalah suatu hal yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalkan percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardines*).
2. **Motif (*motive*)** adalah sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. **Bawaan (*self-concept*)** merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui test untuk mengetahui nilai yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. **Pengetahuan (*knowladge*)** merupakan informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.
5. **Keterampilan atau Keahlian (*skill*)** adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi *traits* dan *motive* cenderung tidak kelihatan, karena letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Sedangkan *self-concept* akan sedikit terlihat dan dapat dikontrol perilaku dari luar. *Skill* dan *knowledge* cenderung lebih nyata dan relatif berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Traits* dan *motive* berada pada kepribadian seseorang sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Sementara untuk *knowledge* dan *skill* relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. *Self-concept* sendiri terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan atau pengembangan pengalaman, meskipun membutuhkan waktu yang lama atau dan sulit.

Menurut Sedermayanti (2016:9) kompetensi mencakup beberapa faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *hard skill* dan *soft skill*, kemudian banyak yang dipergunakan sebagai aspek yang dinilai saat pelaksanaan perekrutan karyawan dalam perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, hanya ada 2 (dua) jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) yaitu:

1. Kompetensi Keras (*Hard Competency/ Hard Skills*)

Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal juga dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak

digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara *Commonwealth*. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan/ dicapai oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat berprestasi dengan baik.

2. Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*)

Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal juga dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*). Perlu diketahui disini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang mempraktekannya dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi memiliki manfaat yang sangat besar. Menurut Ruky dalam Sutrisno (2010), manfaat kompetensi adalah:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Sebagai alat seleksi karyawan
3. Dapat memaksimalkan produktivitas
4. Sebagai dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi
5. Dapat memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Dapat menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.2.3 Kompetensi dalam *Airport Rescue and Fire Fighting*

Kompetensi adalah kemampuan personel yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta penerapannya di tempat kerja yang mengacu pada unjuk kerja yang dipersyaratkan, dalam KEP.216/OM.02.02/2018, Keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (Persero). Di dalam KEP.DU.172/HK.01.01/2020 tentang “Nilai-nilai Utama (*Core Values*) di PT. Angkasa Pura I (Persero)” dijelaskan juga tentang kompeten, yaitu merupakan tindakan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Dengan tugas dan tanggung jawab yang begitu besar, kompetensi pegawai PKP-PK akan dijadikan sebagai dasar penempatan jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Tingkatan kompetensi pegawai PKP-PK juga diatur pada peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara KP 002 Tahun 2012 tentang Lisensi dan Standard Kompetensi Personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran. Regulasi tersebut menyebutkan bahwa:

1. Setiap penyelenggara Bandar Udara wajib memperkerjakan personel PKP-PK yang memiliki Lisensi yang sah dan masih berlaku.
2. Lisensi tersebut diterbitkan oleh Direktur atas nama Direktur Jenderal setelah dinyatakan lulus ujian tertulis (teori).
3. Lisensi PKP-PK terdiri dari lisensi pelayanan PKP-PK (Basic, Junior, Senior) dan lisensi teknik pemeliharaan kendaraan PKP-PK.

Program latihan adalah suatu pedoman dalam melakukan proses latihan yang berencana, berjadwal, berpola, methodis, teratur, dari yang mudah hingga sukar, dari yang sederhana hingga yang kompleks, yang dilakukan secara berulang-ulang, kian waktu jumlah beban kian bertambah (KEP.216/OM.02.02/2018).

Rencana latihan penanggulangan keadaan darurat (*Airport Emergency Plan*) tertuang dalam peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara KP 479 Tahun 2015 yang tata cara penyusunan dokumen rencana penanggulangan keadaan darurat dijelaskan pula dalam peraturan yang

berbeda, yaitu KP 90 tahun 2016. Di dalam KP 479 Tahun 2015 dijelaskan bahwa setiap bandar udara wajib melaksanakan:

- a. Latihan Tabletop (*Tabletop Exercise*)
- b. Latihan Skala Khusus (*Partial Exercise*)
- c. Latihan Modular (*Modular Exercise*)
- d. Latihan Keadaan Darurat Skala Penuh (*Full-scale Exercise*)

Selain latihan diatas, personel ARFF dituntut untuk menjaga kebugarannya yang tertuang dalam keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (Persero) KEP.216/OM.02.02/2018 tentang “Pedoman Pelaksanaan Program Latihan dan Kebugaran Personel *Airport Rescue and Fire Fighting* pada Bandar Udara yang dikelola PT. Angkasa Pura I (Persero). Tujuan diadakannya program latihan ini adalah untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi personel *Airport Rescue and Fire Fighting* sehingga tercipta personel yang familiar menggunakan fasilitas kerja, familiar mengimplementasikan *Standard Operating Procedure (SOP)* dan prima dalam menjalankan tugas operasi ARFF. Latihan yang dilaksanakan unit ARFF antara lain, latihan fisik, latihan kering, latihan basah, *tabletop exercise*, *partial exercise* dan *full scale exercise*.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

1. Pembentuk kompetensi lunak

a. Motivasi atau Komitmen Individu

Komitmen individu dalam mempertahankan dan mengupayakan pencapaian tujuan hidupnya merupakan indikator paling nyata pembentuk kompetensi lunak karyawan. Semangat tinggi dan komitmen untuk fokus mencapai tujuan hidupnya mengarahkan individu bersangkutan lebih efektif mempelajari apa yang diperlukan untuk pencapaian tujuan hidupnya, yang pertama diperlukan sudah

barang tentu adalah adanya kejelasan tujuan hidup yang memberikan gambaran tentang langkah-langkah apa yang harus dilalui dan perilaku apa yang harus diperankan agar semakin dekat kepada pencapaian tujuan hidupnya. Seseorang yang berjalan tanpa kejelasan akan tujuan hidupnya tidak mungkin dapat fokus dan komitmen untuk mengarahkan kemampuannya secara optimal dan akan mudah terombang ambing oleh pengaruh lingkungan.

b. Disiplin dalam Kehidupan Keluarga

Penegakan disiplin dalam kehidupan keluarga seseorang di masa pertumbuhannya menjadi indikator yang kuat untuk membentuk penguasaan kompetensi lunak. Aturan disiplin akan membentuk pola perilaku seseorang cenderung menghargai waktu, efektif dalam penyelesaian tugas, bertanggungjawab, serta taat proses dan aturan kerja yang secara kumulatif akan membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku individu bersangkutan.

c. Peran sosial

Kematangan seseorang dalam pergaulan dan keterampilan berinteraksi akan terpupuk lebih bagus, jika individu bersangkutan memainkan peran aktif dalam pergaulan sosial yang memberikan kesempatan untuk berlatih berinteraksi dengan berbagai macam kalangan dan lebih mengenal budaya dan norma sosial, sehingga akan menjadikan yang bersangkutan lebih sensitif dan efektif dalam menjalin komunikasi dengan orang lain.

2. Pembentuk kompetensi keras

a. Pemahaman deskripsi pekerjaan (Kuantitas Kerja)

Pemahaman tentang *job description* memungkinkan yang bersangkutan dengan inisiatif sendiri berupaya mengarahkan dirinya untuk melakukan tugas dan tanggungjawab secara maksimal.

b. Pengalaman kerja yang relevan (Kualitas Kerja)

Seberapa banyak dan seberapa intensif karyawan telah melakukan pekerjaan sejenis dengan pekerjaan yang sekarang. Hal demikian mudah dipahami, karena pengalaman melakukan sesuatu akan meningkatkan penguasaan kompetensi sebagaimana yang dikenal dengan istilah “jam terbang” dalam dunia penerbangan untuk seorang pilot pesawat terbang, tentunya saat ini istilah tersebut mulai meluas dan tidak hanya diperuntukan untuk seseorang yang bekerja sebagai pilot pesawat terbang.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Sementara itu menurut S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

Menurut Foster dalam Sartika (2015), indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

c. Target yang Jelas dan Terukur

Indikator berikutnya yang cukup nyata membentuk kompetensi keras adalah kejelasan target kerja secara jelas dan terukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Walaupun keterukuran target kerja secara kualitatif lebih kuat membentuk kompetensi keras karyawan dibandingkan dengan kejelasan dan keterukuran target kerja secara kuantitatif, keduanya penting dan nyata dalam membentuk kompetensi keras yang bersangkutan. Penjelasan dari fenomena ini adalah bahwa ukuran target kerja secara kuantitatif lebih banyak berfungsi memotivasi pencapaian hasil kerja yang ukurannya adalah besaran secara kuantitatif, sedangkan kejelasan dan keterukuran target kerja secara kualitatif dapat memberikan gambaran kepada pekerja tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan dilaksanakan, agar hasilnya bermutu. Oleh sebab itu, tersedianya target hasil kerja harus terdiskripsikan dengan baik. Hal ini dapat dipahami, karena jika ukuran kualitatif hasil kerja tidak disepakati secara jelas diawal tugas pekerjaan, dimungkinkan terjadi perbedaan penafsiran akan hasil kerja, karena pemberi kerja dapat secara subyektif memberikan penilaian mutu hasil kerja yang tidak sama dengan pemahaman pelaku kerja dapat memberikan kekecewaan akan keputusan penilaian hasil kerja.

d. Mutu Pelatihan

Indikator keempat yang membentuk kompetensi keras karyawan adalah mutu pelatihan kerja yang diperoleh karyawan. Hal ini mudah dipahami, karena pada dasarnya pelatihan kerja ditujukan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan dan menjalankan pekerjaan merupakan inti dari kompetensi keras.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Pelatihan memang perlu diorganisasikan, oleh karena itu, manajemen dalam pelatihan sangat dibutuhkan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan

pelatihan secara efektif dan efisien. Komponen manajemen itu sendiri terdiri dari kurikulum, sumber daya manusia, sarana/prasarana, dan biaya. Manajemen diklat yang sistematis dan terencana meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan (kontrol), dan evaluasi, terutama menyangkut tentang organisasi, program, sumber daya, dan pembiayaan. Sedangkan tujuan penyelenggaraan pelatihan secara umum adalah meningkatkan hasil pelatihan yang profesional.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Veithzal Rivai (2015:406) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sementara Mangkunegara dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016), mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja

adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.3.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Priansa (2014:274) adalah untuk kepentingan:

1. Tujuan Evaluasi, yaitu hasil-hasil penilaian kinerja pegawai berfungsi sebagai dasar evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai. Tujuan tersebut meliputi:
 - a. Penilaian Kinerja dan Kompensasi Tambahan
 - b. Penilaian Kinerja dan Kesempatan Promosi
2. Tujuan Pengembangan, yaitu informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk memudahkan pengembangan pegawai.

Adapun indikator penilaian kinerja yang didasarkan pada aspek kinerja yang dikemukakan Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, antara lain:

1. **Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)**, kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam waktu tertentu.
2. **Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)**, kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. **Kemandirian (*Dependability*)**, kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. **Inisiatif (*Initiative*)**, inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. **Adaptabilitas (*Adaptability*)**, adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. **Kerjasama (*Cooperation*)**, kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.1.3.3 Kinerja dalam *Airport Rescue and Fire Fighting*

Kinerja unit *ARFF* diukur dari seberapa besar personel atau sumber daya manusia dalam unit *ARFF* mampu dan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan didalam *Standard Operating Procedure* PKP-PK suatu bandar udara. Keberhasilan unit *ARFF* dihitung dari tercapainya *response time* PKP-PK pada saat keadaan darurat.

Tugas dan tanggung jawab PKP-PK juga tercantum pada Peraturan Menteri PM 83 Tahun 2017 *CASR (Civil Aviation Safety Regulation)* dengan isi yang sama tidak ada perbedaan antara regulasi yang satu dengan yang lain. Selain itu pada KP 14 tahun 2015 selain memiliki tugas utama, personel PKP-PK juga memiliki tugas pokok yaitu:

1. *Operation*, antara lain pelaksanaan pertolongan, pemadaman, administrasi, kesiapsiagaan (*stand by*) dan pencegahan kebakaran
2. *Training*, antara lain latihan penanggulangan keadaan darurat, latihan harian personel, diklat rating basic, junior dan senior.
3. *Maintenance*, contohnya pemeliharaan/ perawatan fasilitas *ARFF*

Penilaian utama kinerja *ARFF* adalah wajib mencapai *response time* dalam pelaksanaan tugas operasionalnya pada saat keadaan darurat penuh (*full emergency*). *Response time* adalah waktu bereaksi unit PKP-PK tidak lebih dari 2 (dua) menit dari salah satu ujung runway terjauh atau tidak lebih dari 3 (tiga) menit dari pergerakan pesawat udara (*movement area*) pada kondisi jarak pandang yang optimum dan permukaan jalan yang baik yang dihitung dari sejak diterimanya berita atau informasi awal

bahwa diketahui adanya kecelakaan pesawat udara oleh unit PKP-PK sampai dengan kendaraan utama yang dimilikinya menempatkan posisi untuk melaksanakan pemadaman dan siap memancarkan bahan pemadam busa minimal 50% dari rata-rata pancaran (*discharge rate*) yang dipersyaratkan sesuai dengan katagori bandar udara untuk PKP-PK.

Mengingat bahwa keadaan darurat di Bandar Udara tidak bisa diprediksi ataupun diduga sebelumnya, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya untuk menempati unit *ARFF* di Bandar Udara. Perlunya kompetensi yang mumpuni untuk petugas *ARFF* diharapkan mampu memberikan rasa nyaman para pengguna jasa penerbangan di bandara karena keselamatan merupakan hal yang harus diperhatikan secara khusus dalam kegiatan operasional kebandarudaraan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan variabel yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Dalam penelitian terdahulu diuraikan secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan *ARFF* di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar” adalah sebagai berikut:

1. Cahyaningrat et al., (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar”.

Hasil Penelitian:

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,188 + 0,377 X$. Hasil R² sebesar 31,1%, dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari uji signifikansi diperoleh t hitung (5,622) lebih besar dari t tabel (1,666) dan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

2. Soetrisno dan Gilang (2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”.

Hasil Penelitian:

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Rahayu (2017)

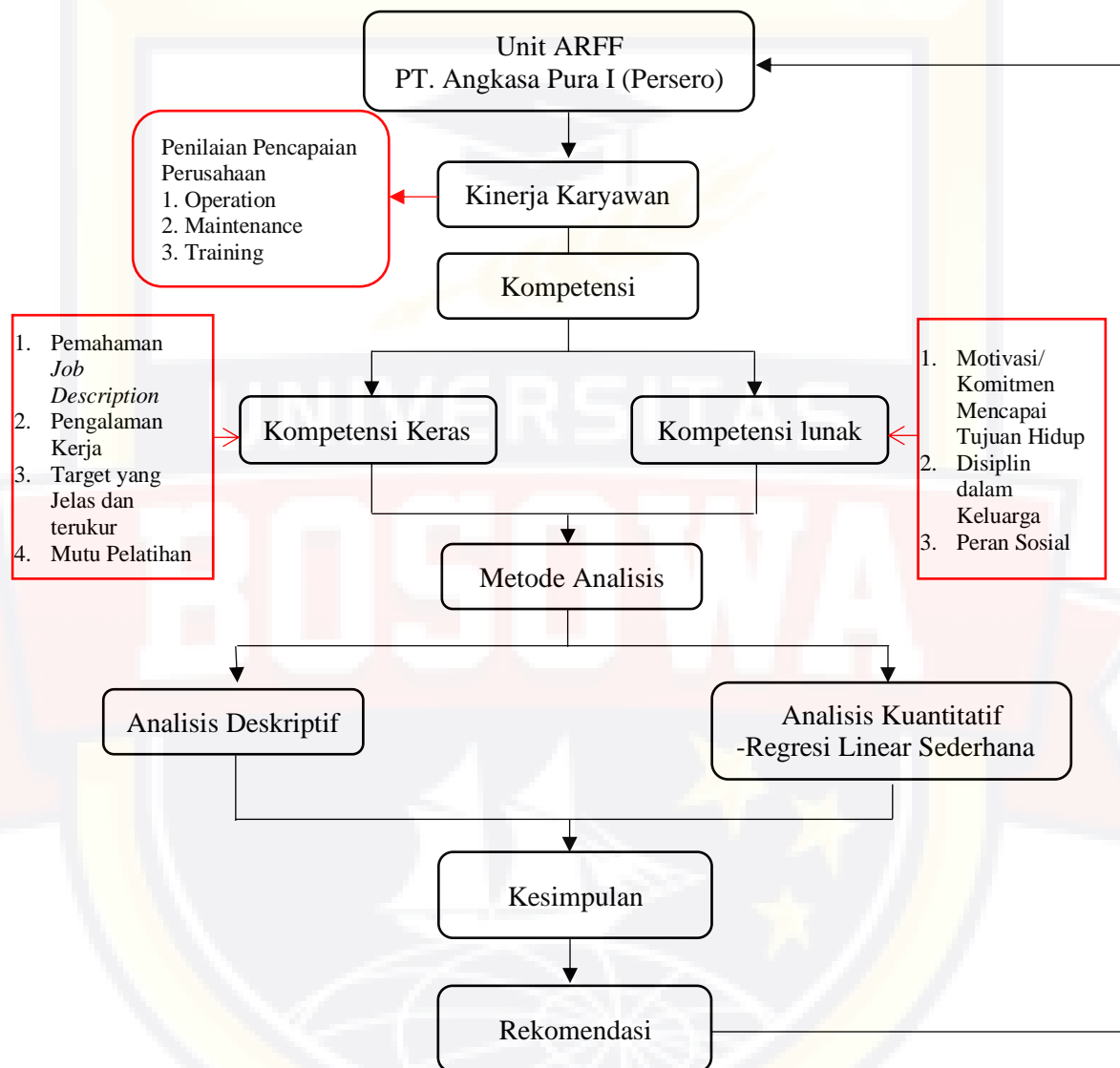
Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Superviso dan Staf di Ros-In Hotel Yogyakarta).

Hasil Penelitian:

- a. Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Ros-In Hotel Yogyakarta.
- b. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Ros-In Hotel Yogyakarta.
- c. Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Ros-In Hotel Yogyakarta

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kompetensi lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *ARFF* pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Diduga bahwa kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *ARFF* pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.
3. Diduga bahwa kompetensi lunak dan kompetensi keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *ARFF* pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di unit *Airport Rescue and Fire Fighting* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Lebih tepatnya di gedung *Fire Station* bandara Sultan Hasanuddin Makassar.

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama kurang lebih 1 (satu) bulan pada bulan Maret 2021 hingga April 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Observasi

Observasi merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya sesuatu rangsangan tertentu yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya, gejala-gejala social diamati dalam katagori yang tepat dan berkali-kali serta mencatat segera dengan menggunakan alat bantu seperti alat pencatat, formulir, *tape recorder* dan lain-lain.

3.2.2 Kuesioner

Kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang terdiri dari pernyataan kompetensi, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Dari beberapa pernyataan tersebut disusun sedemikian rupa secara terperinci dan lengkap yang harus dijawab responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan model skala *likert*. Sugiyono (2009:107) menyatakan bahwa Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skor atas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Normal (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.2.3 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dengan mengamati, mempelajari dan memperoleh data yang memuat masalah tingkat pendidikan dan karir dari sumber lain, seperti *annexes*, *literature*, laporan kerja dan lain-lain.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. **Data Kualitatif**, yaitu data yang sifatnya tertulis maupun lisan dalam rangkaian kata-kata atau kalimat tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu data kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan unit ARFF bandara Sultan Hasanuddin Makassar.
2. **Data Kuantitatif**, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan dimana dalam hal ini yang dimaksudkan adalah hasil kuesioner untuk jawaban masing-masing variabel data kompetensi, pelatihan, dan kinerja karyawan unit *ARFF*

3.3.2 Sumber Data

1. **Data Primer**, merupakan data mengenai pendapat responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung kepada responden.
2. **Data Sekunder**, merupakan data yang telah dikumpulkan dari literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pengertian Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit *ARFF (Airport Rescue and Fire Fighting)* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar sebanyak 89 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode convenience sampling dengan pengambilan data dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner secara tertulis yang diberikan langsung kepada 89 karyawan *ARFF* di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan juga ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2006). Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi berganda (Arikunto, 2006) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y	: Kinerja Karyawan
X ₁	: Kompetensi Lunak
X ₂	: Kompetensi Keras
b ₀	: Nilai Intercept (Konstant)
b ₁ , b ₂	: Koefisien Arah Regresi
e	: Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3.6 Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

3.6.1 Validitas

Pada dasarnya kata “*valid*” mengandung makna yang sinonim dengan kata “*good*”. *Validity* dimaksud sebagai “*to measure what should be measured*”. Misalnya bila ingin mengukur “minat beli” maka validitas yang berhubungan dengan mengukur alat yang digunakan yaitu apakah alat yang digunakan dapat mengukur keputusan pembelian. Bila sesuai maka instrument tersebut yang *valid* (Ferdinand, 2006).

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total.

Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut valid
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

3.6.2 Reliabilitas

Realibilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua jawaban alternatif), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2013). Perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan alat bantu program computer yaitu program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Kuesioner dikatakan reliable apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (*p-value*) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupun sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (*p-value*) $> 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2013).

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya ($p-value$) $> 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2013).

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas
 - a. Kompetensi Lunak merupakan istilah yang berkaitan dengan pengelolaan diri dan orang lain, seperti karakter kepribadian, spiritual, jiwa sosial, kemampuan komunikasi, kebiasaan pribadi, keramahan, motivasi, insiatif dan optimisme.
 - b. Kompetensi Keras ini menekankan pada penyelesaian pekerjaan berdasarkan teknis pekerjaan. Misalnya melibatkan pengetahuan dan skill. Pada pelaksanaannya, hard competency menerapkan pengetahuan formal yang didapat melalui pendidikan formal.

2. Variabel Terikat

- a. Kinerja (*performance*), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam unit *ARFF*, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Setiap responden diminta untuk menjawab 6 (enam) pertanyaan yang mengukur kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama.



UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT Angkasa Pura I (Persero)

PT. Angkasa Pura I (Persero), atau sering disebut juga dengan nama Angkasa Pura Airports sebagai pencetus pengusahaan Bandar Udara secara komersil di wilayah RI mulai 1962. Pada saat itu Bung Karno baru kembali dari USA. Presiden menegaskan akan kemauannya kepada Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum agar Bandar Udara di Indonesia suatu saat nanti bisa satu level atau bahkan lebih baik daripada lapangan terbang yang dimiliki negara-negara adidaya.

Tanggal 15 November 1962 diterbitkan PP No. 33 Tahun 1962 mengenai Pendirian Perusahaan Negara atau disingkat "PN" Angkasa Pura Kemayoran. Dengan memiliki tugas utama untuk mengelola dan mengusahakan Lapangan Udara Kemayoran di Jakarta yang pada waktu itu adalah satu-satunya lapangan terbang/ Bandara yang memberikan jasa penerbangan ke luar negeri selain penerbangan lokal atau dalam negeri. Setelah berjalannya waktu selama 2 tahun, PN Angkasa Pura Kemayoran secara resmi telah mengambil alih menyeluruh aset dan kegiatan operasionalnya Pelabuhan Udara Kemayoran Jakarta dari Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian bertepatan pada tanggal 20 Februari 1964 itulah dengan kesepakatan bersama untuk tanggal tersebut diresmikan agar

sebagai hari lahir instansi ini.

Berjalannya waktu tepatnya tanggal 17 Mei 1965, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1965 tentang Perubahan dan Tambahan PP Nomor 33 Tahun 1962, Perusahaan Negara Angkasa Pura Kemayoran kemudian mengubah namanya jadi Perusahaan Negara Angkasa Pura, dengan tujuan agar dapat membuka berbagai perencanaan untuk mengelola bandara lain di negara RI. Kemudian pada saat itu Perusahaan Negara Angkasa Pura mulai mengelola, Lapangan Terbang Ngurah Rai di Bali, Lapangan Terbang Halim Perdanakusuma, Lapangan Terbang Polonia Sumatera Utara, Lapangan Terbang Juanda Jawa Timur, Lapangan Terbang Sepinggian Kalimantan Timur, dan Lapangan Terbang Sultan Hasanuddin Sulawesi Selatan. Selanjutnya, setelah terbit Peraturan Pemerintah PP No. 37 tahun 1974, status badan hukum suatu perusahaan berubah nama menjadi PERUM.

Pembagian area pengelolaan bandara, tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1986 tanggal 19 Mei 1986, nama Perum Angkasa Pura berganti nama menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Tentunya ini bersamaan dengan lahirnya Perum Angkasa Pura II yang sebelum ini bernama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang dengan tugas khusus agar dapat mengelola Bandar Udara Soekarno Hatta Cengkareng. Setelah itu sesuai Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1992, badan hukum Perum mengalami perubahan kembali menjadi PT (Perseroan Terbatas) dengan pemilik sahamnya seluruhnya dipegang oleh

Negara RI, alhasil kini berubah menjadi PT Angkasa Pura I (Persero).

Saat ini, PT. Angkasa Pura I (Persero) telah mengelola 15 *Airport* di Indonesia, khususnya di wilayah Indonesia tengah hingga timur, diantaranya sebagai berikut :

1. Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar
2. Bandara Udara Sultan Hasanuddin Makassar
3. Bandar Udara Juanda Surabaya
4. Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin
5. Bandar Udara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Balikpapan
6. Bandar Udara Sam Ratulangi Manado
7. Bandar Udara Frans Kaisiepo Biak Papua
8. Bandar Udara Ahmad Yani Semarang
9. Bandar Udara Adisutjipto Sleman DIY
10. Bandar Udara Eltari Kupang
11. Bandar Udara Zainuddin Abdul Majid Lombok
12. Bandar Udara Adi Soemarmo Surakarta
13. Bandar Udara Pattimura Ambon
14. Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo
15. Bandar Udara Sentani Jayapura

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-nilai PT Angkasa Pura I (Persero)

Visi dari PT Angkasa Pura I (Persero) adalah “Menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator Bandar Udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia.”

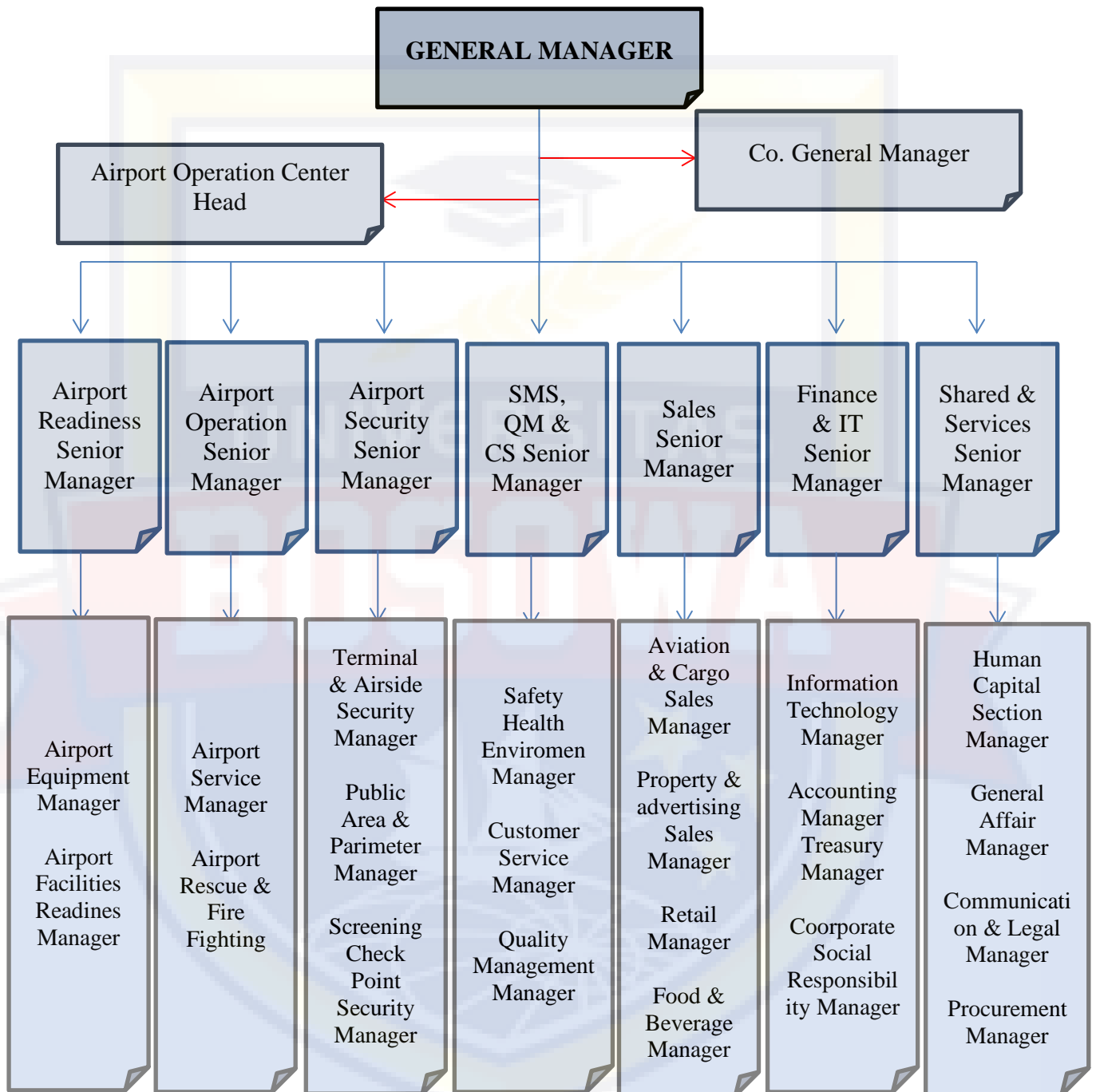
Sementara misinya adalah:

1. Memberikan pelayanan skala global sesuai prosedur keselamatan, keamanan, dan kenyamanan secara maksimal.
2. Meningkatkan nilai untuk pelanggan atau yang berkepentingan
3. Meningkatkan pertumbuhan perekonomian dengan kolaborasi yang sejalan dengan Pemerintah.
4. Meningkatkan kekuatan persaingan yang positif dalam perusahaan melalui kemampuan yang berinovasi dan kreatif
5. Memberikan pelayanan prima dalam memenuhi keinginan stakeholder melalui sistem kelola sumber daya manusia di Bandar Udara yang berkompeten.
6. Melayani dengan berkontribusi secara positif demi kelestarian lingkungan.

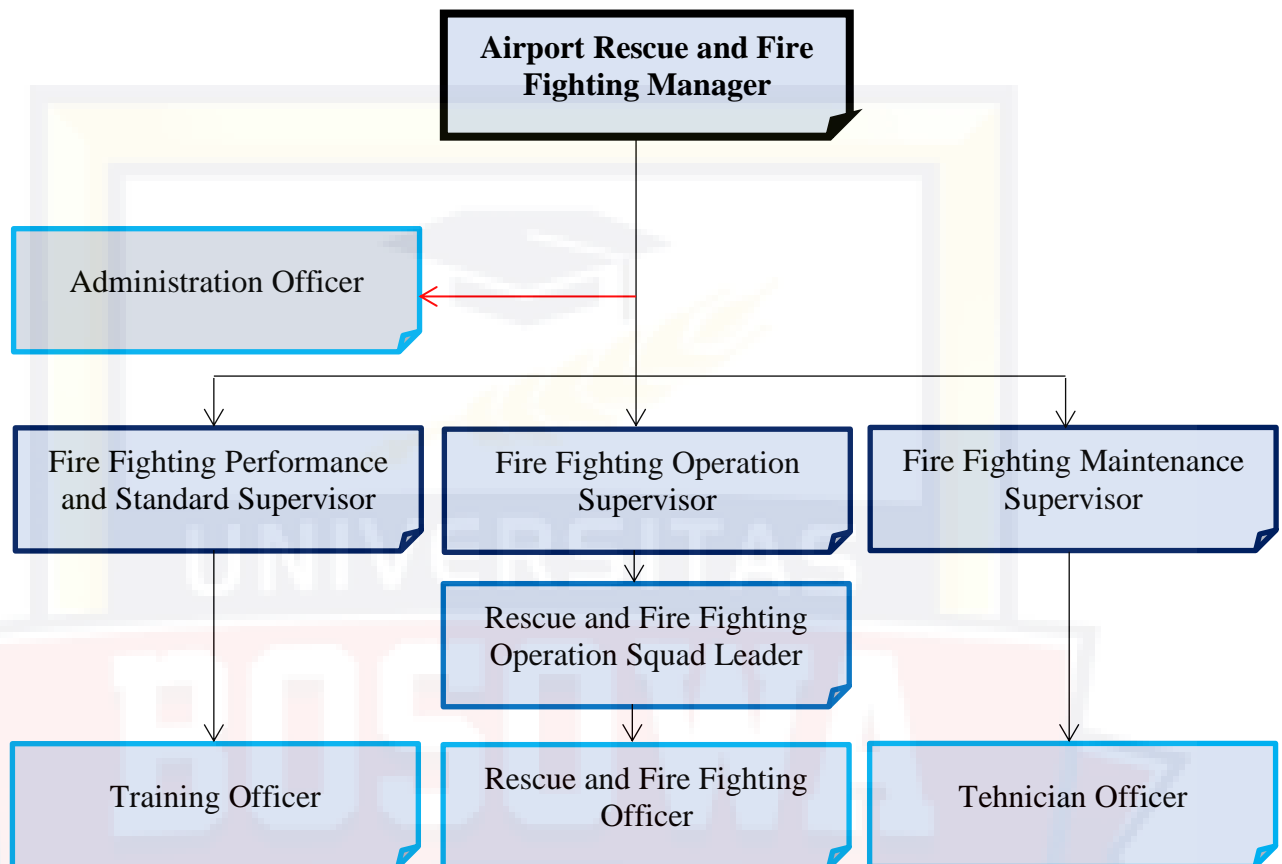
Nilai-nilai yang diterapkan dalam PT. Angkasa Pura I (Persero) saat ini adalah AKHLAK, yang dimana nilai-nilai ini telah ditetapkan sebagai nilai utama untuk seluruh perusahaan BUMN yang ada di Indonesia. AKHLAK sendiri memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Amanah, yaitu dapat memegang kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan
4. Loyal, yaitu mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif, yaitu berinovasi dan antusias saat menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero)



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Cabang PT. Angkasa Pura I (Persero)
Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Unit *Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF)*
Badara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

4.1.4 Unit Kerja *Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF)*

Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) atau dikenal dengan sebutan PKP-PK (Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran) merupakan unit kerja yang harus disediakan oleh Bandar udara, yang dimana setiap pengelola dan badan usaha suatu bandara wajib menyediakan dan memberikan pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) sesuai standar teknis PKP-PK serta katagori Bandar udara untuk PKP-PK. Hal ini tertuang

dalam regulasi Direktorat Jendral Perhubungan Udara KP. 14 Tahun 2015 tentang Standar Teknis dan Operasi Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil bagian 139 (*MOS CASR Part 139*) Volume IV PKP-PK.

Tugas PKP-PK berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 24 Tahun 2009 tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139, adalah :

1. Menyelamatkan jiwa dan harta dari suatu pesawat udara yang mengalami kecelakaan atau kebakaran di Bandar udara dan sekitarnya
2. Mengendalikan dan memadamkan api, melindungi manusia dan babrangnya yang terancam oleh api di Bandar udara baik itu di pesawat udara atau fasilitas Bandar udara.
3. Ketentuan pelayanan PKP-PK tidak menghalangi untuk melakukan pelayanan PKP-PK di tempat lain di dalam Bandar udara, namun tetap memprioritaskan pelayanan pada butir nomor 1 sebagai prioritas utama.

Selain itu petugas *ARFF* atau PKP-PK juga memiliki tugas pokok sebagai berikut :

1. Operation

- a. Melaksanakan pertolongan pada kecelakaan penerbangan
- b. Memadamkan kebakaran

2. Maintenance

- a. Pemeliharaan kendaraan operasional
- b. Pemeliharaan peralatan PKP-PK
- c. Pemeliharaan peralatan pemadam yang ada di Bandar udara

3. *Training*

a. Latihan Fisik

b. Latihan Keterampilan

- 1) Teori dalam kelas
- 2) Latihan Kering
- 3) Latihan Basah
- 4) Latihan Pemadaman
- 5) Latihan *Table Top* (*size up* menggunakan miniatur/ peragaan fasilitas dalam keadaan *emergency* diatas meja)

4.1.5 **Job Description *Airport Rescue and Fire Fighting***

Job description petugas *Airport Rescue and Fire Fighting* sendiri tertuang dalam dokumen *Distinct Job Profil* dengan rincian sebagai berikut :

1. *Airport Rescue and Fire Fighting Manager*

- a. Memastikan pencapaian tentang pelaksanaan response time personnel *rescue and Fire Fighting* melalui sistem kelola kegiatan operasional, perawatan/ pemeliharaan fasilitas dan prosedur mutu sumber daya manusia yang berjalan efektif agar dapat tercapainya kehandalan fasilitas dan kinerja operasional Bandar Udara berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan.
- b. Memastikan pencapaian target manajemen yang disepakati bersama
- c. Memastikan peran menjadi *People Manager* dalam unit *ARFF*
- d. Memastikan kesiapan dan kehandalan fasilitas *ARFF*

- e. Memastikan *license* dan *rating* personnel *ARFF* masih berlaku dan diperpanjang secara periodik sesuai ketentuan yang berlaku.
- f. Memastikan fasilitas alat pemadam api ringan (APAR) di terminal bandar udara tetap dalam kondisi layak pakai.

2. *Fire Fighting Operation Supervisor*

- a. Memastikan tercapainya response time PKP-PK melalui peningkatan kehandalan kendaraan guna mendukung tercapainya target perusahaan yang sesuai ketentuan berdasarkan standar operasional prosedur (SOP)
- b. Memastikan Kesiapan dan kehandalan fasilitas pertolongan kecelakaan penerbangan-pemadam kebakaran (PKP-PK) dalam shift yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Memastikan fasilitas alat pemadam api ringan (APAR) di terminal Bandar Udara tetap dalam kondisi layak pakai secara periodik

3. *Fire Fighting Performance and Standard Supervisor*

- a. Memastikan tercapainya target response time kendaraan PKP-PK sesuai dengan jenis dan kompetensinya melalui perawatan fasilitas PKP-PK guna mendukung tercapainya target response time PKP-PK berdasarkan SOP
- b. Menyiapkan personil yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjaga performa dan meningkatkan standar pelayanan PKP-PK.

4. *Fire Fighting Maintenance Supervisor*

- a. Memastikan tercapainya target response time kendaraan PKP-PK

sesuai dengan jenis dan kompetensinya melalui perawatan fasilitas PKP-PK guna mendukung tercapainya target response time PKP-PK berdasarkan SOP

- b. Menyiapkan personil yang menjadi tanggung jawabnya untuk melaksanakan Maintenance
- c. Melaksanakan tindakan perbaikan ringan fasilitas bandara
- d. Memastikan fasilitas PKP-PK di terminal bandara tetap dalam kondisi laik pakai secara periodik

5. *Rescue and Fire Fighting Squad Leader*

- a. Memastikan tercapainya target response time pertolongan kecelakaan penerbangan-pemadam kebakaran (PKP-PK) melalui peningkatan kehandalan kendaraan guna mendukung level of service berdasarkan regulasi nasional / international dan berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan dalam shift yang menjadi tanggung jawabnya
- b. Kehandalan kendaraan pertolongan kecelakaan penerbangan-pemadam kebakaran (PKP-PK) sesuai dengan jenis dan kopetensinya dalam shift yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Menyiapkan personil yang menjadi tanggung jawabnya untuk melaksanakan latihan ringan untuk shiftnya
- d. Melaksanakan tindakan pencegahan kebakaran di gedung terminal (*domestic fire*) setiap shiftnya

6. *Administration Officer*

- a. Memastikan tercapainya target response time kendaraan PKP-PK sesuai dengan jenis dan kompetensinya melalui perawatan fasilitas PKP-PK guna mendukung level of service berdasarkan regulasi nasional / international dan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan.
- b. Memastikan ketepatan waktu pengumpulan data pemeriksaan kendaraan dan laporan bulanan

7. *Training Officer*

- a. Memastikan terimplementasikannya kebijakan, strategi dan standar operating procedure serta program mengenai latihan dinas pelayanan PKP-PK berdasarkan SOP yang telah ditetapkan
- b. Melaksanakan persiapan dan kehandalan kendaraan dan personil PKP-PK sesuai dengan jenis dan kopetensinya yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Kehandalan kendaraan dan personil PKP-PK sesuai dengan jenis dan kopetensinya yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Melakukan tindakan berupa latihan - latihan PKP-PK di wilayah bandara.

8. *Technician Officer*

- a. Memastikan tercapainya target service level kendaraan PKP-PK sesuai dengan jenis dan kompetensinya melalui perawatan fasilitas PKP-PK guna mendukung level of service berdasarkan regulasi nasional / international dan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan.

- b. Menyiapkan kendaraan yang menjadi tanggung jawabnya agar selalu dalam kondisi prima dalam bertugas

9. *Rescue and Fire Fighting Officer*

- a. Memastikan terimplementasikannya kebijakan, strategi dan standar operating prosedur serta program dinas pelayanan PKP-PK melalui pengelolaan kegiatan operasional yang efektif guna mendukung tercapainya target response time PKP-PK sesuai SOP.
- b. Melakukan tindakan berupa bantuan jasa PKP-PK di bandara.
- c. Menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan *operation*, *training* dan *maintenance*.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk kali ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang didapat dari responden. Data deksriptif penelitian dapat memperlihatkan profil dari penelitian serta hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Karakteristik responden perlu dijabarkan dalam penelitian agar dapat menggambarkan keadaan responden yang bisa memberikan informasi tambahan agar dapat dimengerti atas hasil-hasil dari penelitian ini.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan *ARFF* yang bekerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar, dimana jumlah karyawan *ARFF* yang

bekerja sebanyak 89 orang karyawan, sehingga jumlah sampel ditentukan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 89 responden. Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan tingkatan kompetensi. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan dibawah:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	89	100%
	Perempuan	-	-
	Total	89	100%
2.	Usia		
	< 20 Tahun	-	-
	21 – 30 tahun	45	51%
	31 – 40 tahun	28	31%
	41 - 50 tahun	11	12%
	> 50 tahun	5	6%
	Total	89	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	42	47%
	Diploma	19	21%
	Strata 1 (S1)	23	26%
	Strata 2 (S2)	5	6%
	Strata 3 (S3)	-	-
	Total	89	100%
4.	Lama Bekerja		
	< 5 Tahun	10	11%
	5-10 Tahun	47	53%
	11-15 Tahun	19	21%
	16-20 Tahun	6	7%
	> 20 Tahun	7	8%
	Total	89	100%
5.	Tingkatan Kompetensi		
	Belum ada lisensi ARFF	1	1%
	Lisensi Rating Basic ARFF	59	66%
	Lisensi Rating Junior ARFF	4	4%
	Lisensi Rating Senior ARFF	25	28%
	Total	89	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel 4.1 di atas yaitu responden berlandaskan jenis kelamin, terdata bahwa keseluruhan responden dalam tabel adalah responden laki-laki sebanyak 89 orang atau 100%. Sehingga dapat dikatakan bahwa sepenuhnya karyawan *ARFF* di bandara Sultan Hasanuddin Makassar adalah karyawan laki - laki.

Responden berlandaskan usia, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah usia 21-30 tahun sebanyak 45 orang atau 51%, usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang atau 31%, usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau 12%, dan usia >50 tahun sebanyak 5 orang atau 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan *ARFF* di PT Angkasa Pura I (Persero) didominasi oleh karyawan berusia 21-30 tahun.

Responden berlandaskan pendidikan terakhir, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 42 orang atau 47%, pendidikan Diploma sebanyak 19 orang atau 21%, pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 23 orang atau 26%, dan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 5 orang atau 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan *ARFF* di PT Angkasa Pura I (Persero) didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA/Sederajat.

Responden berlandaskan lama bekerja, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja <5 tahun sebanyak 10 orang atau 11%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 47 orang atau 53%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 19 orang atau 21%, lama

bekerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang atau 7% dan lama bekerja >20 tahun sebanyak 7 orang atau 8%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lama bekerja pegawai *ARFF* di PT Angkasa Pura I (Persero) didominasi oleh karyawan yang lama bekerja 5-10 tahun.

Responden berlandaskan tingkatan kompetensi, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah belum ada lisensi *ARFF* sebanyak 1 orang atau 1%, lisensi rating basic *ARFF* sebanyak 59 orang atau 66%, lisensi rating junior *ARFF* sebanyak 4 orang atau 4%, dan lisensi rating senior *ARFF* sebanyak 25 orang atau 28%, Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lisensi yang dimiliki karyawan *ARFF* didominasi oleh karyawan yang memiliki lisensi rating basic *ARFF*.

4.2.2 Tanggapan Responden

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Lunak

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kompetensi lunak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Lunak (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya dalam beberapa kondisi tertentu sering memiliki rasa antusias yang tinggi.	47 (53%)	41 (46%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
2	Motivasi yang ada dalam diri saya dapat meningkatkan semangat juang dalam kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan.	35 (39%)	49 (55%)	5 (6%)	-	-	89 (100%)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
3	Didalam ketegasan kedisiplinan dalam berkeluarga pada masa pertumbuhan saya, membuat saya menjadi semakin kuat dalam mengontrol sikap di dunia kerja saat ini.	54 (61%)	34 (38%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
4	Dengan ilmu disiplin sejak dini, saya bisa lebih menghargai waktu dalam menjalankan tugas dari perusahaan	66 (74%)	23 (26%)	-	-	-	89 (100%)
5	Jika saya tidak berbaur dengan orang disekitar , maka ini membuat saya merasa terbatas akan peluang kompetensi atau wawasan lain yang ada disekitar.	50 (56%)	38 (43%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
6	Saya dapat berinteraksi dengan tim, sehingga membuat lebih sensitif dan efektif dalam menjalin komunikasi dengan yang lain.	57 (64%)	32 (36%)	-	-	-	89 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.2 di atas dari 89 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan dengan jumlah jawaban sangat setuju (SS) paling banyak terdapat pada item nomor 4 dengan frekuensi tanggapan sebanyak 66 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban setuju (S) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan frekuensi tanggapan sebanyak 49 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban netral (N) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan frekuensi tanggapan sebanyak 5 responden.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Keras

Guna mengetahui tanggapan responden tentang variabel

kompetensi keras bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Keras (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya memahami tentang uraian tugas dan tanggung-jawab dalam perusahaan secara terperinci, sehingga saya sudah bersiap diri apabila muncul permasalahan ataupun kejadian yang tidak terduga.	44 (49%)	44 (49%)	1 (2%)	-	-	89 (100%)
2	Saya mampu menggali kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung-jawab saya di dalam perusahaan.	42 (47%)	41 (46%)	6 (7%)	-	-	89 (100%)
3	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya mempunyai cara yang berbeda yang lebih efektif dalam menangani suatu permasalahan daripada karyawan baru yang baru saja bergabung di perusahaan.	44 (49%)	43 (48%)	2 (3%)	-	-	89 (100%)
4	Pengalaman dan masa kerja yang saya peroleh sekarang, membuat saya memiliki kompetensi yang berbeda dengan yang lainnya.	54 (61%)	34 (38%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
5	Saya dan individu lain yang ada didalam perusahaan ini memiliki target yang jelas dan terukur untuk kepentingan bersama.	51 (57%)	37 (42%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
6	Target pencapaian hasil yang diberikan kepada saya sudah diperhitungkan dengan matang.	64 (72%)	25 (28%)	-	-	-	89 (100%)
7	Perusahaan telah memberikan pembekalan diklat kompetensi kepada saya dan karyawan lain sebelum terjun ke dunia kerja	60 (67%)	29 (33%)	-	-	-	89 (100%)
8	Saya telah melaksanakan pelatihan dengan secara rutin dan teratur, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja.	55 (62%)	34 (38%)	-	-	-	89 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.3 di atas dari 89 responden dijelaskan bahwa item pernyataan dengan jumlah jawaban sangat setuju (SS) paling banyak terdapat pada item nomor 6 dengan fre tanggapan sebanyak 64 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban setuju (S) paling banyak terdapat pada item nomor 1 dengan tanggapan sebanyak 44 responden.

Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban netral (N) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan tanggapan sebanyak 6 responden.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya memiliki kecakapan dan keterampilan khusus didalam jabatan saya.	47 (53%)	40 (45%)	2 (2%)	-	-	89 (100%)
2	Saya merasa target perusahaan selalu tercapai sesuai yang direncanakan.	46 (52%)	39 (44%)	4 (4%)	-	-	89 (100%)
3	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas secara optimal dan tepat waktu.	57 (64%)	31 (35%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
4	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan sesuai dengan jadwal dinas yang telah ditentukan.	50 (56%)	35 (39%)	4 (4%)	-	-	89 (100%)
5	Tugas individu yang diberikan kepada saya, dapat saya selesaikan secara mandiri.	49 (55%)	40 (45%)	-	-	-	89 (100%)
6	Saya yakin dan percaya atas kemampuan saya dalam mengemban tugas yang telah diberikan oleh atasan.	54 (61%)	34 (38%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
7	Saya mampu berpikir secara fleksibel sebelum memecahkan suatu permasalahan.	43 (48%)	44 (49%)	2 (2%)	-	-	89 (100%)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
8	Saya merasa inisiatif yang saya diskusikan kepada atasan selalu bisa diimplementasikan secara nyata.	45 (51%)	43 (48%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)
9	Saya mampu mengikuti perkembangan teknologi informasi yang dimiliki perusahaan.	60 (67%)	29 (33%)	-	-	-	89 (100%)
10	Saya dengan cepat beradaptasi apabila ada tekanan dari internal maupun eksternal perusahaan untuk suatu perubahan yang lebih baik.	50 (56%)	35 (39%)	4 (4%)	-	-	89 (100%)
11	Saya mampu bekerjasama dengan tim/kelompok untuk mencapai target perusahaan.	67 (75%)	22 (25%)	-	-	-	89 (100%)
12	Saya tidak canggung apabila harus meminta bantuan kepada orang lain dalam suatu permasalahan yang harus dipecahkan secara bersama-sama.	63 (71%)	25 (28%)	1 (1%)	-	-	89 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.4 di atas dari 89 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan dengan jumlah jawaban sangat setuju (SS) paling banyak terdapat pada item nomor 11 dengan frekuensi tanggapan sebanyak 67 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban setuju (S) paling banyak terdapat pada item nomor 7 dengan frekuensi tanggapan sebanyak 44 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban

netral (N) paling banyak terdapat pada item nomor 2, nomor 4 dan nomor 10 dengan frekuensi tanggapan masing-masing 4 responden.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji Validitas akan mengimpresentasikan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 26 item pernyataan yang harus dijawab responden. Adapun rinciannya yaitu 6 item pernyataan untuk variabel kompetensi lunak, 8 item pernyataan untuk variabel kompetensi keras dan 12 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap valid jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,208. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil pengujian validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Kompetensi Lunak	KL1	0,208	0,723	Valid
		KL2	0,208	0,597	Valid
		KL3	0,208	0,749	Valid
		KL4	0,208	0,733	Valid
		KL5	0,208	0,755	Valid
		KL6	0,208	0,641	Valid
No.	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.

2	Kompetensi Keras	KK1	0,208	0,749	Valid
		KK2	0,208	0,667	Valid
		KK3	0,208	0,696	Valid
		KK4	0,208	0,730	Valid
		KK5	0,208	0,657	Valid
		KK6	0,208	0,697	Valid
		KK7	0,208	0,777	Valid
		KK8	0,208	0,683	Valid
3	Kinerja Karyawan	KKR1	0,208	0,709	Valid
		KKR2	0,208	0,621	Valid
		KKR3	0,208	0,535	Valid
		KKR4	0,208	0,691	Valid
		KKR5	0,208	0,618	Valid
		KKR6	0,208	0,619	Valid
		KKR7	0,208	0,745	Valid
		KKR8	0,208	0,732	Valid
		KKR9	0,208	0,526	Valid
		KKR10	0,208	0,564	Valid
		KKR11	0,208	0,656	Valid
		KKR12	0,208	0,582	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian validitas kuesioner penelitian yang dijelaskan pada tabel 4.5 bisa dikatakan bahwa nilai r hitung semua poin dalam kuesioner penelitian $>$ nilai r tabel, hal tersebut berarti poin-poin pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Maka uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas $>$ 0,60. (Sugiyono, 2013).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan

hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Lunak (X_1)	0,60	0,786	Reliabel
Kompetensi Keras (X_2)	0,60	0,855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,863	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian reliabilitas yang dipaparkan pada tabel, bisa dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari nilai batas (0,60). Ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuesioner penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan kuesioner penelitian reliabel dalam pengumpulan data.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menampilkan seberapa tinggi pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai kritis telah disesuaikan dengan tingkat signifikan yang berlaku yaitu 0,05. Apabila nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dengan tingkat signifikannya (*p-value*) kurang dari 5%, maka hal ini menampilkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula sebaliknya apabila t_{hitung} kurang dari t_{tabel} dengan serta tingkat signifikannya (*p-value*) lebih dari 5%, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2013). Sementara nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Di mana :

$$\alpha = 0,05$$

n = Jumlah sampel (89)

k = Jumlah variabel bebas (independen)

Adapun perhitungannya, $t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; (89-2-1) = 0,025;86$.

Dalam menunjukkan t_{tabel} , maka didapat nilai $t_{\text{tabel}} = 1,987$. Sehingga hasil uji parsial (uji t) dalam penggunaan program SPSS versi 25 dapat dilihat dalam tabel dibawah:

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,272	2,595		1,647	,103
	Kompetensi Lunak (X1)	1,000	,110	,536	9,060	,000
	Kompetensi Keras (X2)	,636	,081	,466	7,881	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.7 yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi lunak terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,060 > 1,987$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.536. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti kompetensi lunak (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *ARFF* (Y) pada PT Angkasa Pura I (Persero).

2. Pengaruh kompetensi keras terhadap kinerja karyawan *ARFF*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,881 > 1,987$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.466. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti kompetensi keras (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *ARFF* (Y).

4.3.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompetensi lunak (X_1) dan kompetensi keras (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) $> 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2013). Sementara nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sampel penelitian)

Dalam penelitian ini penelitian ini jumlah “k” adalah 2 yakni

variabel kompetensi lunak (X_1) dan variabel kompetensi keras (X_2). Sementara jumlah “n” adalah 89 karyawan (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(2 ; 50-2) = (2 ; 87)$, angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 3,101. Adapun hasil uji simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144,754	2	572,377	191,068	,000 ^b
	Residual	257,628	86	2,996		
	Total	1402,382	88			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 yakni hasil uji simultan (uji F) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} 191,068 > F_{tabel} 3,101$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima yang berarti kompetensi lunak (X_1) dan kompetensi keras (X_2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero).

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,272	2,595		1,647	,103
	Kompetensi Lunak (X1)	1,000	,110	,536	9,060	,000
	Kompetensi Keras (X2)	,636	,081	,466	7,881	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.9 di atas yaitu hasil olahan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,272 + 1,000X_1 + 0,636X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi Lunak

X₂ = Kompetensi Keras

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 4,272 menjelaskan bahwa ketika perusahaan dalam membangun sebuah usaha tidak mempertimbangkan kompetensi lunak (X1) dan kompetensi keras (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap meningkat.
2. Koefisien kompetensi lunak (X1) bernilai positif sebesar 1,000 menjelaskan bahwa kompetensi lunak meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat

sebesar 1,000 atau 100%.

3. Koefisien kompetensi keras (X_2) bernilai positif sebesar 0,636 menjelaskan bahwa kompetensi keras meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,636 atau 63,6%.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Lunak terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting*

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kompetensi lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *ARFF* pada PT Angkasa Pura I (Persero). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,060 > 1,987$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (β) sebesar 0.536.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Soetrisno dan Gilang (2018), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Universitas Telkom, Bandung”, di mana indikator pengukurnya (Pengetahuan, Sikap dan Keahlian) diperoleh hasil Uji t dengan nilai ($t_{hitung} 7,970 > t_{tabel} 1,999$) dengan probabilitas signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). yang ditandai dengan koefisien path (β) sebesar 0,714. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Keras terhadap Kinerja Karyawan

Airport Rescue and Fire Fighting

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,881 > 1,987$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang di tandai dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0.466.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Cahyaningrat *et al.*, (2017), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar”, di mana indikator pengukurnya (Kuantitas, Kualitas, Penggunaan Waktu dan *Team Work*) diperoleh hasil Uji t dengan nilai ($t_{hitung} 5,622 > t_{tabel} 1,666$) dengan probabilitas signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). yang ditandai dengan koefisien path (beta) sebesar 0,558. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

4.4.3 Pengaruh Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras terhadap

Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menjelaskan bahwa kompetensi lunak dan kompetensi keras berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai F_{hitung} 191,068 $> F_{tabel}$ 3,101 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun hasil penelitian ini belum ada sekalipun referensi atau judul penelitian terdahulu yang sama persis dengan variabel-variabel yang peneliti angkat. Akan tetapi untuk penelitian lain yang menjadi landasan peneliti sebagai penelitian yang menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu penelitian Rahayu (2017) “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Superviso dan Staf di Ros-In Hotel Yogyakarta)”, di mana di dalamnya dikatakan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 20,997 $> F$ tabel 3,158, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

1. Kompetensi Lunak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Kompetensi Keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.
3. Kompetensi Lunak dan Kompetensi Keras secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting* pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan menurut hasil analisis deskriptif pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan perlu memberi rangsangan kepada karyawan agar selalu memiliki antusiasme tinggi dalam kondisi apapun agar selalu siap

dan terjaga saat menjalankan tugas dan memberikan arahan serta masukan yang mampu meningkatkan semangat juang tiap karyawan dalam kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan.

- b. Perusahaan perlu menanamkan kepada tiap karyawan tentang pentingnya budaya yang telah dibangun dalam perusahaan tentang disiplin dalam kehidupan agar membentuk karakteristik dasar dari pola perilaku yang mereka alami dan tiap karyawan juga perlu memiliki jiwa sosial untuk bisa berbaur dengan orang sekitar agar tidak membatasi diri mereka dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki serta mendapatkan wawasan lain dilingkungan sekitar.
- c. Perusahaan perlu menggali potensi dan kompetensi tiap karyawan untuk memberikan pengalaman dalam bekerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab didalam suatu perusahaan, sehingga tiap karyawan sudah bersiap diri apabila muncul permasalahan ataupun kejadian yang tidak terduga.
- d. Perusahaan perlu mengingatkan kembali kepada tiap karyawan tentang pentingnya bekerja memiliki target yang jelas dan terukur untuk kepentingan bersama dan saling bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok dengan cara efektif, baik senior kepada juniornya untuk mengajarkan bagaimana cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkup perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya perlu lebih mengeksplor lagi judul pada penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah di teliti sebelumnya, agar kiranya hasil penelitian ini juga dapat dijadikan penunjang atau referensi dalam pengembangan karya ilmiah selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amiwarni Sartika. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu*. E-Jurnal Manajemen.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyaningrat, A.A. Made Bintang., Tedi Erviantono, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Udayana, Bali.
- Eko, Widodo & Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian, Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- ICAO. 2016. *Annex 14 Aerodromes. Seventh Edition Volume I Aerodrome Design and Operations*. Montreal, Canada.
- ICAO. 2013. *Annex 19 Safety Management. 1st Edition*. Montreal, Canada.
- ICAO. 2015. Doc. 9137 AN/898 *Airport Service Manual Part I Rescue and Fire Fighting*. Montreal, Canada.
- Internasional. 2000. NFPA 1583 *Standard on Health Related Fitness Programs for Fire Fighter 2000 Edition*.

- Kadek Desiana dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya manusia, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Semarang: Diponegoro Journal of Accounting Vol. 2, No.1.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- PT. Angkasa Pura I (Persero). 2018. Keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (Persero) Nomor: KEP.101/OM.01.01/2018 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pusat PT. Angkasa Pura I (Persero)*.
- PT. Angkasa Pura I (Persero). 2018. Keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (Persero) Nomor: KEP.216/OM/02.02/2018 tentang *Pedoman Pelaksanaan Program Latihan dan Kebugaran Personel Airport Rescue and Fire Fighting pada Bandar Udara PT. Angkasa Pura I (Persero)*.
- PT. Angkasa Pura I (Persero). 2020. Keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (Persero) Nomor: KEP.DU.100/OB.03.04/2020 tentang *Pedoman Pelaksanaan Latihan Penanggulangan Keadaan Darurat (PKD) Skala Penuh (Full Scale Exercise) di Bandar Udara PT. Angkasa Pura I (Persero)*.
- Puspitaningrum, Herfianty. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Unit PKP-PK PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sultan Hasanuddin Makassar*. Skripsi Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia.
- Republik Indonesia. 2009. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 20/PRT/M/2009 tentang *Pedoman Teknis Manajemen Proteksi Kebakaran di Perkotaan*.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang *Penerbangan*.
- Rahayu, Julietta Putri Pangestika. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Superviso dan Staf di Ros-In Hotel Yogyakarta)*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Republik Indonesia. 2012. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP. 002 Tahun 2012 tentang *Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139-12, Lisensi dan Standar Kompetensi Personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran*.

- Republik Indonesia. 2015. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP. 14 Tahun 2015 tentang *Standar Teknis dan Operasi Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 Volume IV Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)*.
- Republik Indonesia. 2015. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP. 479 Tahun 2015 tentang *Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139-10, Rencana Penanggulangan Keadaan Darurat*.
- Republik Indonesia. 2015. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP. 605 Tahun 2015 tentang *Petunjuk Teknis Pemeriksaan dan Pengujian Fasilitas Pelayanan Darurat*.
- Republik Indonesia. 2017. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor: PM 83 Tahun 2017 tentang *Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139, tentang Bandar Udara (Aerodrome)*.
- Republik Indonesia. 2019. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP. 326 Tahun 2019 *tentang Standar Teknis dan Operasional Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 Volume 1 Bandar Udara (Aerodrome)*..
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyowati, I., & Haryani, S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Universitas Sriwijaya Tahun XIII No. 2: 57-72.
- Silaban, Yoski Vicelko. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau*. Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.
- Soetrisno, Annisa Putri. & Alini Gilang. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel*

Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Universitas Telkom, Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group

Suwandi. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bandar Udara Raden Inten II Lampung*. Jurnal Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Bandar Lampung Vol.1, No.2.

Tim Penyusun *Center for Excellence*. 2016. *Modul Basic PKP-PK*. Edisi ke-2. Jakarta: PT. Angkasa Pura I (Persero).

Wariati, Nana, et. All. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi

Wijayanto, Aris, et. All. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen IKM Vol. 6, No. 2.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,
 Nama saya Diana Hery Setiawan. Saya adalah mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Bosowa yang sedang melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “**Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar**”. Untuk itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban SALAH dalam pengisian kuesioner ini dan identitas Bapak/Ibu akan saya rahasiakan. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Nama Responden :

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Jenis Kelamin

(a) Laki-Laki

(b) Perempuan

2. Usia

(a) < 20 Tahun

(b) 21-30 Tahun

(c) 31-40 Tahun

(d) 41-50 Tahun

(e) > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

(a) SMA/Sederajat

(b) Diploma

(c) Strata 1 (S1)

(d) Strata 2 (S2)

(e) Strata 3 (S3)

4. Lama Bekerja

(a) < 5 Tahun

(b) 5-10 Tahun

(c) 11-15 Tahun

(d) 16-20 Tahun

(e) > 20 Tahun

5. Tingkatan Kompetensi

(a) Belum ada lisensi ARFF

(b) Lisensi Rating Basic ARFF

(c) Lisensi Rating Junior ARFF

(d) Lisensi Rating Senior ARFF

Berikan jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda (✓) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai pendapat anda. Berikan pendapat anda sesuai dengan kriteria tersebut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

A. KOMPETENSI LUNAK

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kadang-kadang atau dalam kondisi-kondisi tertentu memiliki antusiasme yang tinggi					
2.	Motivasi yang ada dalam diri saya dapat meningkatkan semangat juang dalam kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan					
3.	Penegakan aturan disiplin dalam kehidupan keluarga di masa pertumbuhan, secara kumulatif akan membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku yang saya alami					
4.	Dengan ilmu disiplin sejak dini, saya cenderung menghargai waktu, efektif dalam melaksanakan tugas, bertanggung-jawab serta taat terhadap proses dan aturan kerja perusahaan.					
5.	Jika saya tidak berbaur dengan orang disekitar saya, maka ini membuat saya merasa terbatas akan peluang kompetensi atau wawasan lain yang ada disekitar.					
6.	Saya dapat berinteraksi dengan tim, sehingga membuat saya lebih sensitif dan efektif dalam menjalin komunikasi dengan yang lain.					

B. KOMPETENSI KERAS

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memahami tentang uraian tugas dan tanggung-jawab dalam perusahaan secara terperinci, sehingga saya sudah bersiap diri apabila muncul permasalahan ataupun kejadian yang tidak terduga.					
2.	Saya mampu menggali kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung-jawab saya di dalam perusahaan.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
3.	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya mempunyai cara yang berbeda yang lebih efektif dalam menangani suatu permasalahan daripada karyawan baru yang baru saja bergabung di perusahaan.					
4.	Pengalaman dan masa kerja yang saya peroleh sekarang, membuat saya memiliki kompetensi yang berbeda dengan yang lainnya.					
5.	Saya dan individu lain yang ada didalam perusahaan ini memiliki target yang jelas dan terukur untuk kepentingan bersama.					
6.	Target pencapaian hasil yang diberikan kepada saya sudah diperhitungkan dengan matang					
7.	Perusahaan telah memberikan pembekalan diklat kompetensi kepada saya dan karyawan lain sebelum terjun ke dunia kerja					
8.	Saya telah melaksanakan pelatihan dengan secara rutin dan teratur, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja.					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kecakapan dan keterampilan khusus didalam jabatan saya.					
2.	Saya merasa target perusahaan selalu tercapai sesuai yang direncanakan					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas secara optimal dan tepat waktu					
4.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan sesuai dengan jadwal dinas yang telah ditentukan.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
5.	Tugas individu yang diberikan kepada saya, dapat saya selesaikan secara mandiri.					
6.	Saya yakin dan percaya atas kemampuan saya dalam mengemban tugas yang telah diberikan oleh atasan.					
7.	Saya mampu berpikir secara fleksibel sebelum memecahkan suatu permasalahan					
8.	Saya merasa inisiatif yang saya diskusikan kepada atasan selalu bisa diimplementasikan secara nyata.					
9.	Saya mampu mengikuti perkembangan teknologi informasi yang dimiliki perusahaan					
10.	Saya dengan cepat beradaptasi apabila ada tekanan dari internal maupun eksternal perusahaan untuk suatu perubahan yang lebih baik					
11.	Saya mampu bekerjasama dengan tim/ kelompok untuk mencapai target perusahaan.					
12.	Saya tidak canggung apabila harus meminta bantuan kepada orang lain dalam suatu permasalahan yang harus dipecahkan secara bersama-sama.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2: Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tingkat Kompetensi
1	1	2	3	4	2
2	1	2	3	4	4
3	1	2	1	2	2
4	1	2	3	2	4
5	1	2	3	2	4
6	1	2	1	2	4
7	1	2	1	2	2
8	1	2	1	2	2

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tingkat Kompetensi
9	1	2	3	3	2
10	1	3	3	3	2
11	1	3	3	3	2
12	1	2	3	2	2
13	1	2	1	2	4
14	1	2	1	2	4
15	1	2	1	2	2
16	1	2	3	4	2
17	1	2	3	3	2
18	1	3	3	4	2
19	1	2	3	3	2
20	1	2	3	3	2
21	1	3	3	4	2
22	1	2	3	2	4
23	1	3	3	4	4
24	1	4	1	3	4
25	1	2	1	2	2
26	1	2	1	2	2
27	1	2	1	2	2
28	1	2	1	2	2
29	1	2	1	2	2
30	1	2	1	2	2
31	1	3	3	2	2
32	1	4	4	3	2
33	1	3	3	2	4
34	1	2	2	2	4
35	1	3	2	2	4
36	1	3	2	2	4
37	1	3	1	3	4
38	1	4	1	3	4
39	1	3	2	2	2
40	1	4	4	3	2
41	1	3	1	2	4
42	1	3	1	3	2
43	1	2	1	1	2
44	1	3	1	2	2
45	1	3	3	3	2
46	1	2	1	1	4
47	1	3	2	3	4

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tingkat Kompetensi
48	1	2	1	2	2
49	1	3	1	2	2
50	1	2	1	2	2
51	1	2	3	2	2
52	1	2	1	3	2
53	1	2	2	2	2
54	1	2	1	1	2
55	1	2	1	1	2
56	1	2	1	2	2
57	1	2	1	2	2
58	1	2	1	2	2
59	1	2	3	2	2
60	1	3	1	2	2
61	1	3	1	3	4
62	1	2	3	5	4
63	1	2	1	1	2
64	1	2	1	1	2
65	1	2	1	1	2
66	1	2	2	2	2
67	1	2	3	5	2
68	1	3	2	3	2
69	1	5	1	3	2
70	1	5	2	3	2
71	1	3	2	2	2
72	1	5	1	2	4
73	1	3	1	2	2
74	1	4	4	5	3
75	1	5	1	1	3
76	1	4	1	2	3
77	1	4	1	2	3
78	1	4	2	2	1
79	1	4	2	1	2
80	1	5	2	1	4
81	1	3	2	2	2
82	1	4	4	5	2
83	1	3	2	2	2
84	1	2	2	2	2
85	1	3	2	5	4
86	1	3	2	2	4

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tingkat Kompetensi
87	1	3	4	5	2
88	1	4	1	2	4
89	1	3	2	5	2

Lampiran 3: Tabulasi Data

KOMPETENSI LUNAK						Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	5	4	4	26

KOMPETENSI LUNAK						TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	5	4	4	26
5	4	4	5	4	4	26
4	3	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	5	5	5	28
5	4	4	5	4	5	27
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	5	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30

Kompetensi Keras								Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	5	5	5	5	5	38
5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	5	4	4	5	4	35
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	5	5	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	33

Kompetensi Keras								Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	3	4	4	5	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	5	4	5	37
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	4	5	5	5	4	37
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	4	4	37
4	3	4	4	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	4	37
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	5	3	5	5	4	4	33
5	4	5	4	4	5	4	4	35

KINERJA KARYAWAN												Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	52
4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	52
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	55
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	56
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	55
4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	56
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	51
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53

KINERJA KARYAWAN												Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	52
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	46
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	54
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	45
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	53
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	56
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	55
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	56

KINERJA KARYAWAN												Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	55
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	55

Lampiran 4: Uji Validitas

Kompetensi Lunak (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,204	,571**	,536**	,401**	,338**
	Sig. (2-tailed)		,055	,000	,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89
X1.2	Pearson Correlation	,204	1	,383**	,255*	,354**	,193
	Sig. (2-tailed)	,055		,000	,016	,001	,069
	N	89	89	89	89	89	89
X1.3	Pearson Correlation	,571**	,383**	1	,535**	,414**	,231*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,030
	N	89	89	89	89	89	89
X1.4	Pearson Correlation	,536**	,255*	,535**	1	,428**	,413**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89
X1.5	Pearson Correlation	,401**	,354**	,414**	,428**	1	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89
X1.6	Pearson Correlation	,338**	,193	,231*	,413**	,569**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,069	,030	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89
TOTAL	Pearson Correlation	,723**	,597**	,749**	,733**	,755**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89

Lanjutan Kompetensi Lunak (X1)

		TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	89
X1.2	Pearson Correlation	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	89
X1.3	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	89
X1.4	Pearson Correlation	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	89
X1.5	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	89
X1.6	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	89
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89

Kompetensi Keras (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,478**	,663**	,436**	,367**	,339**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89
X2.2	Pearson Correlation	,478**	1	,372**	,342**	,310**	,372**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,003	,000
	N	89	89	89	89	89	89
X2.3	Pearson Correlation	,663**	,372**	1	,444**	,376**	,359**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89
X2.4	Pearson Correlation	,436**	,342**	,444**	1	,305**	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,004	,000
	N	89	89	89	89	89	89

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.5	Pearson Correlation	,367**	,310**	,376**	,305**	1	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,004		,000
	N	89	89	89	89	89	89
X2.6	Pearson Correlation	,339**	,372**	,359**	,384**	,726**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89
X2.7	Pearson Correlation	,552**	,420**	,384**	,667**	,430**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89
X2.8	Pearson Correlation	,374**	,368**	,300**	,597**	,361**	,383**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89
TOTAL	Pearson Correlation	,749**	,667**	,696**	,730**	,675**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89

Lanjutan Kompetensi Keras (X2)

		X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	,552**	,374**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	89	89	89
X2.2	Pearson Correlation	,420**	,368**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	89	89	89
X2.3	Pearson Correlation	,384**	,300**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000
	N	89	89	89
X2.4	Pearson Correlation	,667**	,597**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	89	89	89
X2.5	Pearson Correlation	,430**	,361**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000
	N	89	89	89
X2.6	Pearson Correlation	,472**	,383**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	89	89	89

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Y.11	Pearson Correlation	,342**	,375**	,198	,419**	,425**	,411**	,439**	,343**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,063	,000	,000	,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
Y.12	Pearson Correlation	,285**	,069	,137	,198	,321**	,411**	,448**	,505**
	Sig. (2-tailed)	,007	,518	,199	,063	,002	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
TOTAL	Pearson Correlation	,709**	,621**	,535**	,691**	,618**	,619**	,745**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89

Lanjutan Kinerja Karyawan (Y)

		Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	,250*	,381**	,342**	,285**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,001	,007	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.2	Pearson Correlation	,152	,275**	,375**	,069	,621**
	Sig. (2-tailed)	,156	,009	,000	,518	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.3	Pearson Correlation	,296**	,078	,198	,137	,535**
	Sig. (2-tailed)	,005	,465	,063	,199	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.4	Pearson Correlation	,411**	,272**	,419**	,198	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,063	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.5	Pearson Correlation	,191	,297**	,425**	,321**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,073	,005	,000	,002	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.6	Pearson Correlation	,293**	,286**	,411**	,411**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,005	,007	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.7	Pearson Correlation	,237*	,349**	,439**	,448**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.8	Pearson Correlation	,291**	,342**	,343**	,505**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,001	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.9	Pearson Correlation	1	,246*	,380**	,357**	,526**
	Sig. (2-tailed)		,020	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89

		Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.10	Pearson Correlation	,246*	1	,329**	,357**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,020		,002	,001	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.11	Pearson Correlation	,380**	,329**	1	,448**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000
	N	89	89	89	89	89
Y.12	Pearson Correlation	,357**	,357**	,448**	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000
	N	89	89	89	89	89
TOTAL	Pearson Correlation	,526**	,564**	,656**	,582**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Kompetensi Lunak (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	6

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.786 > 0.60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,87	3,232	,569	,745
X1.2	23,04	3,430	,375	,798
X1.3	22,79	3,193	,608	,735
X1.4	22,64	3,392	,613	,739
X1.5	22,83	3,164	,614	,733
X1.6	22,74	3,489	,476	,767

Kompetensi Keras (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	8

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.855 > 0.60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32,04	6,543	,653	,831
X2.2	32,12	6,541	,523	,850
X2.3	32,06	6,645	,579	,840
X2.4	31,93	6,632	,629	,834
X2.5	31,97	6,783	,558	,843
X2.6	31,81	6,929	,604	,838
X2.7	31,85	6,649	,699	,827
X2.8	31,91	6,855	,577	,840

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	12

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.863 > 0.60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	50,36	13,142	,630	,847
Y.2	50,39	13,378	,517	,855
Y.3	50,24	14,023	,434	,860
Y.4	50,35	13,048	,601	,849
Y.5	50,31	13,718	,531	,854
Y.6	50,27	13,654	,529	,854
Y.7	50,40	12,994	,674	,844
Y.8	50,37	13,145	,661	,845
Y.9	50,19	14,179	,432	,859
Y.10	50,35	13,639	,451	,860
Y.11	50,11	13,851	,587	,851
Y.12	50,17	13,914	,492	,856

Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,272	2,595		1,647	,103
	Kompetensi Lunak (X1)	1,000	,110	,536	9,060	,000
	Kompetensi Keras (X2)	,636	,081	,466	7,881	,000

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144,754	2	572,377	191,068	,000 ^b
	Residual	257,628	86	2,996		
	Total	1402,382	88			