

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.INDUSTRI KAPAL INDONESIA**

Diajukan Oleh
Muh. Risky Nur Salam
4517012071



SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PRODI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Industri Kapal
Indonesia

Nama Mahasiswa : Muh.Risky Nur Salam

No. Stambuk : 4517012071

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si



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

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

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


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


Indrayani Nur, S.Pd., M.Si

Tanggal Pengesahan:.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. Risky Nur Salam
NIM : 4517012071
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Industri Kapal Indonesia.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan 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 saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 21 Juli 2021



Muh. Risky Nur Salam

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat yang hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa, dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia”.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.S.H.,M.H sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku dosen pembimbing II terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, seta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
5. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

6. Terima kasih kepada kedua orang tua saya, Bapak saya Abdul Salam Ibu saya Jumriah dan saudara saya Riska Pratiwi Salam dan Reskyanti Salam, yang telah membantu dan memberikan semangat sehingga skripsi saya telah selesai. Semoga rahmat ALLAH SWT memberikan umur yang panjang dan keselamatan dunia akhirat.
7. Terima kasih kepada sahabat saya anak santui yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini terkhusus Incha Apriella, Mirnawati, Nasriani, Firda Handayani, Sintya Puspita Sari, Syarfi Baharuddin.
8. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu

Makassar, 21 Juli 2021

Penulis

Muh. Risky Nur Salam

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.INDUSTRI KAPAL INDONESIA**

Oleh :

Muh. Risky Nur Salam

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Muh.Risky Nur Salam. 2021.Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, (dibimbing oleh **Dr. Haeruddin Saleh. SE., M.SidanDr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang didalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia. Jenis metode analisis dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan regresi linear berganda dengan teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia maka digunakan sampel dan populasi dengan objek penelitian yaitu Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan dan Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Dan untuk variabel Keterampilan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS diketahui bahwa variabel Sikap merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Keterampilan Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Meningkatkan keterampilan juga penting dalam menunjang hasil kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Produktivitas Kerja Karyawan

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY IN
PT. INDONESIA SHIP INDUSTRY**

By :
Muh. Risky Nur Salam

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University*

ABSTRACT

Muh. Risky Nur Salam. 2021. The Influence of Human Resource Competence on Employee Work Productivity at PT. Indonesian Ship Industry, (supervised by Dr. Haeruddin Saleh. SE., M.Si and Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH).

This study aims to determine the effect of human resource competencies in which there are knowledge, skills, and attitudes on employee productivity at PT. Indonesian Ship Industry. The type of analysis method in this study is descriptive and multiple linear regression with data collection techniques, namely through observation, interviews, documentation, questionnaires, and literature study. To analyze the influence of Human Resource Competence, a sample and population were used with the object of research, namely the employees of PT. Indonesian Ship Industry.

Based on the results of the study, it can be concluded that the Knowledge and Attitude variables have a positive and significant effect on Employee Work Productivity because it has a t count greater than t table and has a significant level less than 0.05. And the Skills variable has no effect on Employee Work Productivity because it has a significant level greater than 0.05. Based on data processing using SPSS, it is known that the Attitude variable is the most influential variable on the work productivity of employees at PT Industri Kapal Indonesia.

The results also show that the skills of employees at PT Industri Kapal Indonesia need to be considered and improved. Given that skills are also important in supporting the work of employees.

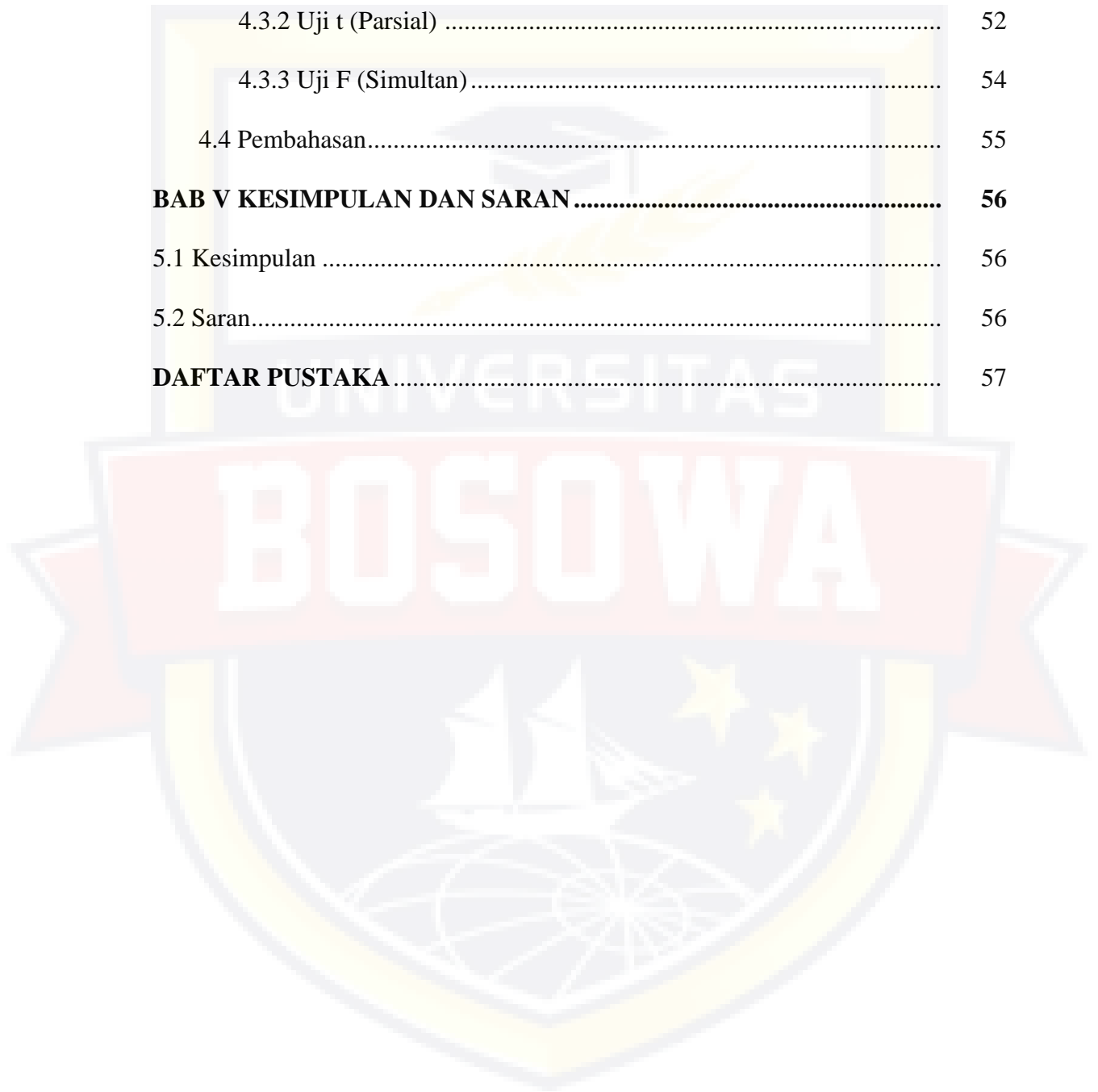
Keywords: Knowledge, Skills, Attitude, Employee Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia	11
2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.5 Kompetensi	13
2.1.6 Karakteristik Kompetensi	14

2.1.7	Indikator Kompetensi	15
2.1.8	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	16
2.1.9	Produktivitas Kerja	18
2.1.10	Indikator Produktivitas Kerja	20
2.1.11	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	24
2.2	Kerangka Berpikir	28
2.3	Hipotesis	29
BAB II METODE PENELITIAN		30
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2	Metode Pengumpulan Data	30
3.3	Jenis dan Sumber Data	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.5	Metode Analisis	34
3.6	Definisi Operasional	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		35
4.1	Gambaran Umum PT. Industri Kapal Indonesia.....	35
4.1.1	Sejarah PT. Industri Kapal Indonesia.....	35
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	37
4.1.3	Struktur Organisasi.....	38
4.1.4	Uraian Tugas Dalam Struktur.....	38
4.2	Deskripsi Data.....	40
4.2.1	Deskripsi Data Karakteristik Responden	41
4.2.2	Deskripsi Data Variabel Penelitian	44

4.3 Analisis Data	50
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.3.2 Uji t (Parsial)	52
4.3.3 Uji F (Simultan)	54
4.4 Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57

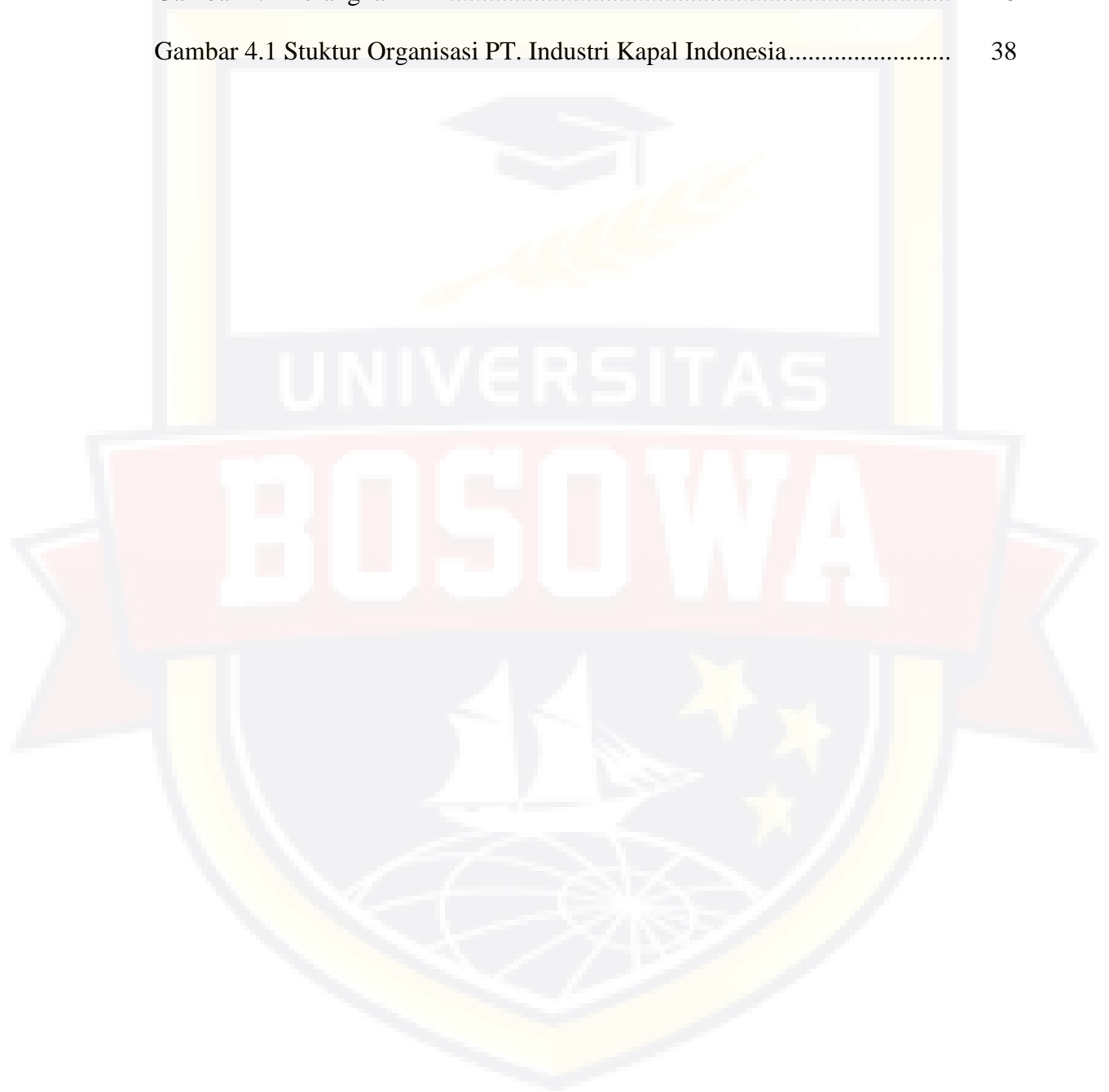


DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Data Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia Periode 2021	41
Tabel 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.3	Karakteristik Usia Responden	42
Tabel 4.4	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	43
Tabel 4.5	Karakteristik Masa Kerja Responden	43
Tabel 4.6	Memahami Standard Operational Procedure.....	44
Tabel 4.7	Memahami Peraturan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan	44
Tabel 4.8	Selalu Mengikuti Pelatihan Untuk Meningkatkan Pengetahuan .	45
Tabel 4.9	Mampu Menyelesaikan Semua Pekerjaan yang Damanahkan ..	46
Tabel 4.10	Mampu Mengambil Tindakan yang Cepat dan Tepat Bila Timbul Suatu Masalah Dalam Pekerjaan	46
Tabel 4.11	Pandai dalam Memanfaatkan Kesempatan Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan	47
Tabel 4.12	Mematuhi Nilai dan Norma yang Beraku di Perusahaan	47
Tabel 4.13	Menghargai Pendapat Sesama Rekan Kerja	48
Tabel 4.14	Berlaku Ramah Kepada Pemimpin, Rekan Kerja, Bawahan, Dan Karyawan	48
Tabel 4.15	Disiplin Kerja	49
Tabel 4.16	Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Ketentuan Jam Masuk Kerja Perusahaan	49
Tabel 4.17	Selalu Berusaha Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Dalam Perusahaan	50
Tabel 4.18	Analisis Refistrasi Linear Berganda	51
Tabel 4.19	Uji t	53
Tabel 4.20	Uji F	54
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Di era globalisasi persaingan perusahaan makin tinggi, setiap perusahaan baik swasta atau negeri berlomba-lomba menghasilkan produktivitas yang baik. Oleh karena itu demi menunjang produktivitas sumber daya manusianya tidak jarang perusahaan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawannya. Kompetensi yang sesuai, dapat membuat produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan begitu, pemilik atau direksi perusahaan semakin mudah mendirikan perusahaan melalui karyawan terbaik.

Badan Usaha Milik Negara adalah perusahaan dibawah naungan Negara Indonesia. BUMN merupakan sebagian besar modal yang dibagi dalam saham milik pemerintah. Banyak Perusahaan milik BUMN menjadikan pemerintah harus sangat bertanggungjawab didalam pengelolaannya. Dengan semakin kuat dan baiknya perusahaan akan semakin mendorong pembangunan dan pergerakan ekonomi semakin baik. Salah satu perusahaan milik pemerintah yang juga sedang bersaing adalah PT. Industri Kapal Indonesia.

PT. Industri Kapal Indonesia merupakan perusahaan kapal terbesar di Indonesia Timur dan kantor pusatnya di Makassar. Pemerintah sudah tunjuk PT. IKI sebagai Pusat Industri Maritim Indonesia Timur khususnya kapal penangkap ikan, penumpang, ferry, kargo serta industri proyek lainnya.

PT. Industri Kapal Indonesia merupakan salah satu pelabuhan di Indonesia yang membantu pelabuhan Makassar. PT IKI berperan untuk memajukan pembangunan nasional Negara, oleh karenanya peningkatan SDM diperlukan. Adapun SDM yang bekerja pada PT. Industri Kapal Indonesia yaitu sebanyak 200 orang.

Peningkatan SDM bertujuan untuk mencapai visi-misi dan tujuan perusahaan maka memerlukan perencanaan yang matang dan kesabaran yang besar. Untuk menjaga stabilitas perusahaan, akan selalu di rumuskan strategi untuk mengantisipasi masalah yang muncul sewaktu-waktu yang sehingga dapat merugikan pihak perusahaan terkait. Oleh karena itu, di perlukan peran manajemen SDM untuk capai tujuan bisnis yang di implementasikan pada seluruh perusahaan.

Peranan manajemen SDM untuk memajukan potensi SDM supaya kreatif dan inovative. Dengan mengait ilmu, perilaku serta keterampilan yang baik maka dapat dicapai suatu tujuan perusahaan. Berkembangnya SDM yang berlandaskan pengetahuan agar sesuai sasaran serta tujuan perusahaan yang standar kinerjanya di tetapkan oleh UU No.130/2003 mengenai tenaga kerjaan pasal 1 (10) mengatakan kompetensi merupakan kemampuan kerja tiap orang dengan aspek pengetahuan, sikap kerta serta keterampilan yang merupakan ketetapan standar, karenanya perusahaan buat kebijakan insentif, kenaikan upah, bonus, promosi serta penghargaan. Dengan begitu peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan.

Produktivitas kerja karyawanialah perbincangan semua orang terutama untuk persoalan yang terkait dengan duniaindustri.Didunia pekerjaan ini tenaga kerja selalu memiliki kedudukanutama dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan aktivitas kegiatan kerja.Ketika tenaga kerjanya terampil serta memiliki dedikasi dan kualitas sebaiknya karyawan tersebut lebih bias diperhatikan. Semakin berkembang usaha tersebut maka perusahaan atau lembaga akan meningkatkan usaha serta menciptakan produktivitas yang meningkat dan tenaga kerjanya akan terus berprestasi dan bekerja secara optimal. Oleh karena itu kompetensi yang dimilikikaryawanmempunyai peran penting dalam penciptaan SDM yang produktif.

Berdasar uraian diatas serta melihat pentingnya pengetahuan, keterampilan dan sikap pada produktivitas karyawan, maka penulis lakukan penelitian yangberjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Industri Kapal Indonesia”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarlatar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang di dapatkan yaitu:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.

3. Apakah sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk tahu pengaruh kompetensi SDM yang didalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasar judul diatas maka penelitian ini diharapkan bisa berguna dan menambah ilmu pengetahuan:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan supaya menambahkan pengetahuan serta wawasan penulis serta membagikan teori yang telah diajarkan selama proses perkuliahan.

2. PT. Industri Kapal Indonesia

Saya harap bisa memberi saran pada pihak bersangkutan agar mengambil keputusan dalam permasalahan di PT. Industri Kapal Indonesia untuk bahan kajian bagi pihak yang terkait, agar bisa mengoptimalkan keberhasilan kebijakan.

3. Civitas Akademika

Sebagai tambahan informasi bagi Bosowa terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo dan Mahidin (2018:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Suryani dan John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang yang bekerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Handoko dalam surnyani dan john (2019:3) Manajemen sumber daya manusia di artikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Muhdar (2020:16) Manajemen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Rachmawati dalam Muhdar (2020:20) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan,

pengoperasian, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa :“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa :“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa :“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Menurut (Bray & Rue 2015, 2) mengatakan bahwa :“Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia”. Menurut (Mangkunegara 2016, 7) mengatakan bahwa :“MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Suryani dan John (2019 : 5 – 7) menyebutkan bahwa kedua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial, di bagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional, di bagi menjadi enam aktifitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Riniwati (2016:44) menyatakan bahwa fungsi manajemen SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum yaitu : (1) Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*); (2) Fungsi Operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja

samayang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja samasampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, sertaberpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan

sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dan John (2019:19-20) adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Tujuan social (societal objectives) menyangkut tanggung jawab social dan masyarakat yang mana organisasi harus meminimalkan dampak negatif dari aktifitas yang dilakukannya yang menyangkut diskriminasi, keamanan atau bidang lain yang menjadi perhatian masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (organizational objectives) banyak organisasi telah mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektifitas organisasi mereka dimana manajemen sumber daya manusia telah membantu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan atau aktivitas yang dilakukannya.
- c. Tujuan fungsional (functional objectives) berfungsi untuk memelihara kontribusi seluruh level yang ada dalam organisasi termasuk peran bagian sumber daya manusia. Seluruh divisi haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.
- d. Tujuan pribadi (personal objectives) tujuan ini membantu seluruh karyawan mencapai tujuan mereka secara pribadi seperti jenjang karir dan promosi melalui peran serta mereka untuk organisasi.

Menurut Sunyoto dalam Ajabar (2020:5-6) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu :

1. Tujuan sosial, tujuan sosial sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi dan efektif selama menjalankan aktivitas yang di utuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hokum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasi, tujuan fungsional sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuanya.
3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi depertemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:10) indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.

5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.5 Kompetensi

Menurut Charles E Jhonson Kompetensi yang diartikan sebagai kemampuan yang melekat dalam diri personal seseorang Wina Sanjaya dalam Nyoto (2019:5) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yaitu:

- a. Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (personal competency);
- b. Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu; dan
- c. Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial (dimana keberadaan manusia sebagai makhluk sosial).

Sedangkan Kunandar dalam Nyoto (2019:5), membagi kompetensi menjadi 5 bagian yaitu:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja:
- b. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas;
- c. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri;
- b. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial;

- c. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Terhadap kategori atau klasifikasi kompetensi, Talim dalam Nyoto (2019:5) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan (pegawai). Dalam arti yang lebih luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapat dipadukan dengan keterampilan dasar (soft skill), keterampilan baku (hard skill), keterampilan sosial (social skill), dan keterampilan mental (mental skill). Keterampilan baku (hard skill) mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumber daya manusia (SDM), keterampilan dasar (soft skill) menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; keterampilan menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM, keterampilan mental (mental skill) menunjukkan ketahanan mental SDM. sosial(social skill).

2.1.6 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik Dasar Kompetensi Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa kompetensi memiliki karakteristik dasar. Karakteristik dasar kompetensi adalah sebagai berikut: (Wijaya, 2021)

- a. Motivasi: sesuatu yang diinginkan seseorang dan menjadi suatu tindakan.
- b. Bawaan (trait): karakteristik yang memberikan respon secara konsisten terhadap setiap informasi atau situasi.
- c. Konsep diri (self concept): nilai, sifat, perilaku yang menggambarkan seseorang.

d. Pengetahuan (knowledge): keahlian yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.

e. Keterampilan (skill): kecakapan seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari segi fisik atau mental. Yang dimaksud keterampilan mental dalam karakteristik dasar kompetensi adalah berpikir analitis dan konseptual.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Sunarsi dkk (2018:105) mengatakan bahwa dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah:

a. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi:

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing- masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (Skil) Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktivitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan indikator-Indikator Kompetensi Menurut Wibowo dalam Sunarsi dkk (2018:106) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen Utama pembentukan kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan Adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Ilmu atau informasi yang dimiliki seorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan,
2. Keterampilan: Merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.
3. Pengalaman: Adalah pengalaman yang dimiliki seseorang atau pegawai dalam mendukung kinerjanya, sehingga faktor pengalaman dapat membantu kinerja yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Jufri (2018:8) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai dilihat dari segi pengalaman, kreativitas, dan motivasi sangat mempengaruhi dalam peningkatan kompetensi pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, menurut Michael Zwell dalam Wibowo (W wulandari, 2019:26-

27) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyatannya, kepribadian seseorang dapat berubahkan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai

semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, Keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual.

2.1.9 Produktivitas Kerja

Menurut Iskandar (2018:26) Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh ,lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan. Timpe dalam Iskandar (2018:26) meninjau ratusan penemuan studi dan wawasan dari ribuan manajer yang berpartisipasi dalam suatu seminar tentang produktivitas mengemukakan tujuh kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi yaitu: 1. Keahlian Manajemen yang bertanggung jawab. 2. Kepemimpinan yang luar biasa. 3. Kesederhanaan organisasional dan operasional. 4. Kepegawaian yang efektif. 5. Tugas yang menantang. 6. Perencanaan dan pengendalian tujuan dan pelatihan manajerial khusus.

Sultana et al., dalam Prabawa dan I wayan (2018:502) menggambarkan produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya, dan

lamanya kerja. Artinya, produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Sejumlah definisi untuk produktivitas karyawan dikemukakan dalam sejumlah penelitian, seperti Ferreira dan Du Plessis dalam Prabawa dan I wayan (2018:502) menyatakan produktivitas adalah waktu habis guna untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam bekerja, dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan.

Sedarmayanti dalam Ernawati (2017:39) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyakbanyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk memperoleh produktivitas karyawan yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para karyawannya.

Menurut J. Ravianto dalam Ernawati (2017:39) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja

Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu

kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.10 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Indikator produktivitas kerja yang diajukan para ahli antara lain sebagai berikut.

Sutrisno dalam Silitonga dkk (2020:60) menyatakan indikator dari produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Nitisemito menyatakan indikator produktivitas kerja pegawai yaitu : Wartana dalam Silitonga dkk (2020:60).

- a. Kemampuan memotivasi diri
- b. Membangun rasa percaya diri
- c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- d. Menyenangi pekerjaan
- e. Mampu mengatasi persoalan
- f. Memberi kontribusi yang positif
- g. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Selanjutnya, Simamon dalam Silitonga dkk (2020:60-61) menyatakan beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari uraian tentang indikator

produktivitas kerja yang telah diursikam sebelumnya maka dapat dinyatakan beberapa indikator produktivitas kerja pegawai antara lain sehagai berikut:

a. Efisiensi

Efisiensi adalah adanya perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran), Ratio antara pemasukan (input) dengan keluaran (output) merupakan unsur efisiensi adalah salah satu indikator dari produktivitas kerja. Ravianto dalam dalam Silitonga dkk (2020:60-61) menyatakan produktivitas adalah ukuran efisiensi yaitu modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa Berbicara tentang efisiensi selalu berhubungan atau berorientasi pada keberhasilannya menekan pemasukan (input) dengan memaksimalkan hasil (output). Bahasa ekonomi dan bahasa sederhana yang sering kita dengar kata efisiensi adalah dengan pemasukan (input) yang relatif sedikit akan memperoleh hasil (output) atau keuntungan yang sebesar-besanya.

b. Efektivitas

Efektivitas adalah tercapainya tujuan dengan cepat dan tepat, Efektivitas selalu berorientasi kepada output tanpa mempersoalkan input. Berbeda halnya dengan efisiensi yang berorientasi pada masukan (input), maka efektivitas lebih berorientasi kepada output (hasil atau tujuan). Kebersihan pemberantasan Bandar narkoba misalnya adalah lebih mengutamakan unsur efektivitas bagi negara dan generasi masa

depan dengan atani tunpa memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan, yang penting tujuan menyelamatkan anak bangsa dari ancaman narkoba bisa tercapai sesuai dengan harapan. Handayani dalam dalam Silitonga dkk (2020:60-61) menyatakan efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan Hidayat dalam dalam Silitonga dkk (2020:60-61) yang menjelaskan efektivitas adalah satu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Di mana makin besar persentase target yang dicapai, maka akan semakin tinggi efektivitasnya.

c. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan organisasi, Mutu dalam hal ini bukan saja yang bersifat fisik atau barang akan tetapi juga non fisik seperti jasa. Flippo (2005) menyatakan kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Dengan demikian menurut Flippo mutu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa. Matutina dalam dalam Silitonga dkk (2020:60-61) mengatakan kualitas kerja sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
 2. Keterampilan (skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan
 3. Kemampuan (ability) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.
- d. Kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu. Wilson dan Heydel dalam Silitonga dkk (2020:60-61) menyatakan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam satu periode tertentu. Simamora dalam Silitonga dkk (2020:60-61) mendefinisikan kuantitas kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang pegawai maka akan semakin produktif. Kuantitas kerja haruslah diiringi dengan kualitas kerja

- e. Ketepatan waktu Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan, Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang disclesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Chariri dan Ghazali dalam dalam Silitonga dkk (2020:60-61) mendefinisikan tepat waktu sebagai suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atau kemampuan untuk mengambil keputusan. Sesungguhnya, ketepatan waktu berkaitan dengan disiplin. Ketepatan waktu juga mengandung arti disiplin seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin disiplin pegawai maka akan semakin memiliki ketepatan waktu demikian pula sebaliknya. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator produktivitas kerja, semakin tepat waktu pekerjaan pegawai. maka akan semakin produktif kerjanya dan sebaliknya, semakin tidak tepat waktu dan selalu mengulur-ulur waktu, maka akan semakin tidak produktif. Oleh karena itu setiap organisasi harus menetapkan waktu yang tepat yang dapat digunakan atau dimanfaatkan pegawai sebagai pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

2.1.11 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu :
(Mane, 2016:147)

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung
- 3) Supra sarana
- 4) Manfaat Produktivitas

Silitonga dkk (2020:63) Sesungguhnya ada banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai baik faktor dari dalam organisasi (intemal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (eksternal). Beberapa faktor intemal yang memengaruhi produktivitas kerja faktor dalam diri pegawai sendiri seperti motivasi dan semangat kerja, sedangkan faktor eksternal seperti kondisi perekonomian negara, regulasi, industri, lingkungan kerja dan tipe atau angkatan kerja manajemen organisasi, kepemimpinan, sarana dan prasarana yang kurang mendukung dan sebagainya.

Siagian dalam Silitonga dkk (2020:63) menyatakan beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, motivasi dan kepuasan kerja. Hariandja dalam Silitonga dkk (2020:63) menyatakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, situasi dan keadaan lingkungan. motivasi, upah, tingkat pendidikan, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi. Sedarmayanti Silitonga dkk (2020:63) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etos kerja
- d. Pendidikan

- e. Keterampilan
- f. Manajemen
- b. Hubungan Industrial Pancasila
- c. Tingkat Penghasilan
- d. Gizi dan Kesehatan
- e. Jaminan Sosial
- f. Lingkungan dan Iklim Kerja
- g. Sarana Produksi Mutu
- h. Teknologi
- i. Kesempatan Berprestasi

Selain itu, Afifudin dalam Silitonga dkk (2020:64) mengatakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah:

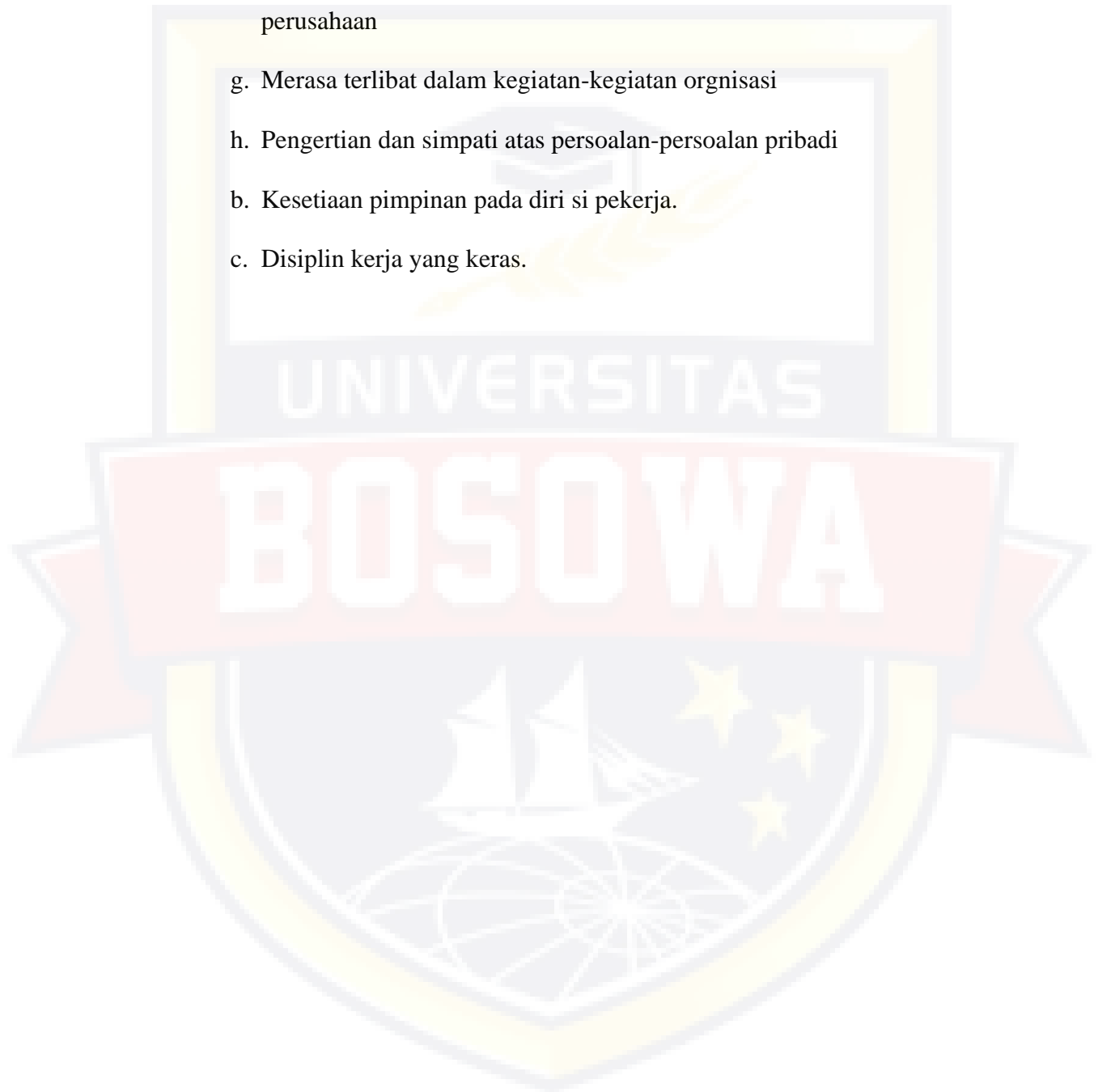
- a. Kemampuan
- b. Sikap
- c. Upah
- d. Perjanjian kerja
- e. Penerapan teknologi

Selanjutnya, Anoraga dalam Silitonga dkk (2020:64) menyatakan ada 10 (sepuluh) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu:

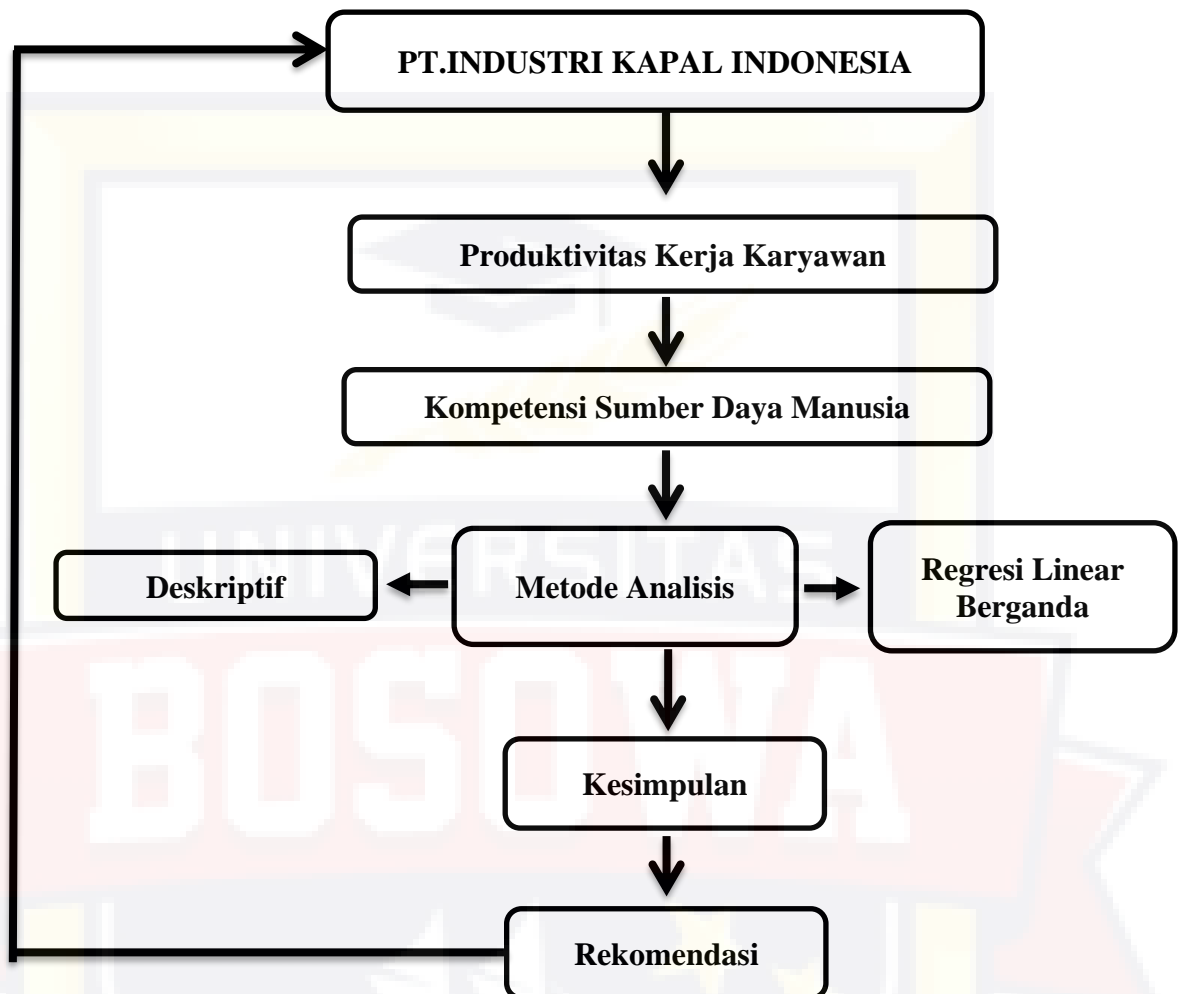
- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

- e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- b. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja.
- c. Disiplin kerja yang keras.



2.2 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.
2. Diduga bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.
3. Diduga bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.



UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Industri Kapal Indonesia yang beralamat di Jl. Galangan Kapal No. 31, Kaluku Badoa, Kecamatan Tallo, Kota Makassar. Adapun waktu Penelitian ini akan dilakukan kurang lebih 2 bulan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu :

1. Pengamatan (*Observation*)

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini digunakan sebagai langkah awal dengan melihat secara langsung objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data tentang kondisi PT Industri Kapal Indonesia. Penelitian ini terfokus pada gambaran kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. Wawancara (*Interview*)

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanyajawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Interview ini dilakukan mendalam namun, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat

diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Jadi, dokumen merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disimpan atau didokumentasikan seperti dokumen, soft file, data otentik dan arsip lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai pelengkap dari data yang diperoleh dalam kegiatan wawancara dan observasi.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang dibuat peneliti kemudian disebarkan secara manual untuk diisi oleh staff terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT industri kapal Indonesia.

4. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Didalam penelitian ini digunakan 2 jenis data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif

Data yang dapat diolah dengan skala pengukuran statistika. Data kuantitatif dinyatakan dalam bentuk bilangan atau angka dari hasil perhitungan kuisisioner analisis Regresi Linear Sederhana. Data kuantitatif digunakan pada penilaian kuisisioner.

b. Data Kualitatif

Data yang mencakup hampir semua data non-numerik. Data kualitatif digunakan pada indikator pertanyaan yang akan diajukan.

3.3.2 Sumber Data

Didalam memperoleh data untuk menunjang penelitian ini terdapat 2 macam sumber data yang digunakan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data hasil wawancara kepada pihak manajemen sumber daya manusia PT industri Kapal Indonesia mengenai kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain. Peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen bagian sumber daya manusia pada PT industri Kapal Indonesia.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan orang, peristiwa, atau apapun yang memiliki karakteristik tertentu, dan sampel merupakan bagian dari populasi yang dikumpulkan dengan beberapa cara, juga dengan karakteristik tertentu, jelas dan lengkap, dan dianggap mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan total 200 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistic

Menurut Sugiyono (Ningsih, 2019:30), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Industri Kapal Indonesia, yang berjumlah 66 orang, Manajer tidak diikutsertakan dalam pengambil sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Distribusi sampel karyawan

Melihat jumlah populasi tidak besar, maka sampel ditarik dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang semua anggota populasi menjadi sample sebanyak 66 orang.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti.
2. Regresi linear berganda, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi yang memuat kemampuan, pengetahuan dan sikap dari sumber daya manusia terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Secara matematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas Kerja Karyawan
a	=	Konstanta
$b_0 b_1 b_2 b_3$	=	Koefisien regresi
X_1	=	Pengetahuan
X_2	=	Keterampilan
X_3	=	Sikap
e	=	Error

3.6 Definisi Operasional

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer

dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.
3. Produktivitas Kerja Karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam perusahaan perperiode setiap waktu.
4. Keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas yang dimiliki seorang pegawai pada suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.
5. Pengetahuan adalah kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dalam membantu kemajuan perusahaan atau organisasi.
6. Sikap adalah cara kerja karyawan di dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Industri Kapal Indonesia

PT Industri Kapal Indonesia atau IKI merupakan perusahaan didirikan untuk turut melaksanakan dan menunjang beberapa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah beserta program-program pada bidang ekonomi serta dalam pembangunan dalam negeri terkhusus di perindustrian kapal, mesin, dan lagam dasar lainnya. Pada tahun 1962 menjadi awal mula pembangunan kapal paotere untuk membuat kapal baja sedangkan kapal tallo untuk membuat kapal-kapal kayu.

Kemudian pada tahun 1963, pemerintah menggabungkan dua proyek ini menjadi satu di paotere, hal ini dikarenakan karena terbatasnya pembiayaan pada saat itu. Dibawah pengawasan *Ministry of Industri* akhirnya proyek ini berubah nama jadi proyek galangan kapal Makassar dan diresmikan berdasarkan keputusan presiden nomor 225/1963 oleh sekjen departemen perindustrian. Adapun kegiatan pada galangan kapal saat itu selain memproduksi kapal kayu adalah menurunkan dan menaikkan kapal dari laut maupun sebaliknya sesudah kapal didaratkan dengan menggunakan sistem *slipway, docking, dan shifter*.

Pada 29 oktober 1977 PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) didirikan dan galangan kapal Makassar jadi bagian produksi PT IKI. Seluruh kegiatan produksi dan operasionalnya dialihkan pengelolaanya kepada PT. IKI. PT. Industri Kapal

Indonesia merupakan perusahaan pusat yang mencakup empat galangan kapal lainnya yaitu :

1. Kapal Padang (Sumatera Barat)
2. Galangan Kapal Gresik (Jawa Timur)
3. Galangan Kapal Bitung (Sulawesi Utara)
4. Galangan Kapal Makassar (Sulawesi Selatan)

Secara resmi, Pemerintah menunjuk PT Industri Kapal Indonesia, untuk pusat industri kelautan di Indonesia bagian timur. Khususnya kapal *Ferry*, *Container*, *Fishing Vessel* dan *Cargo*. Selain produksi kapal, PT Industri Kapal Indonesia melakukan penerimaan perawatan mesin dan *service docking* serta apapun proyek yang terkait dengan industri perkapalan.

Supaya mencapai tujuan didirikannya PT. IKI maka perusahaan menjalankan kegiatan usaha di bidang produksi (mengelolah, merakit, membuat bahan baku, merawat, rehabilitasi, konversi, dan mereparasi serta pabrikasi), memberikan jasa pelaksanaan studi atau penelitian, pengembangan, desain, engineering dan lain-lainnya. Selain itu PT. IKI juga melakukan perdagangan hasil produksinya dalam maupun luar negeri.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

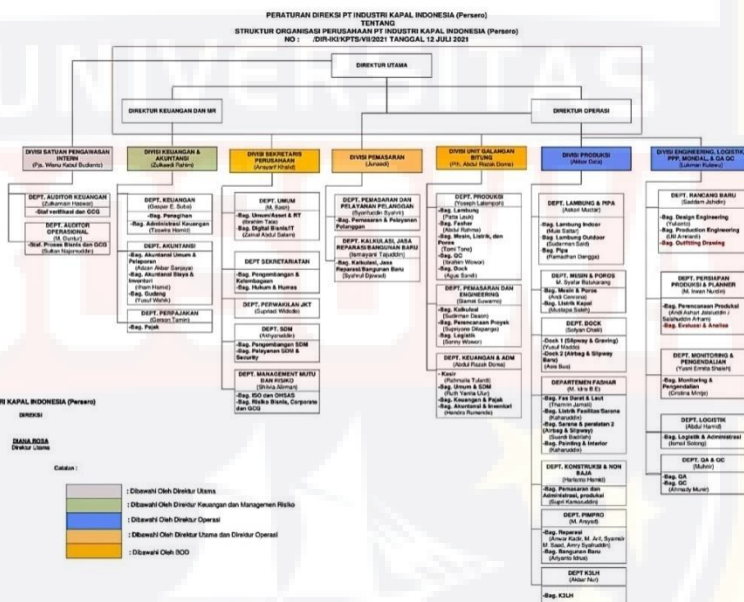
Visi perusahaan

Jadi perusahaan yang memiliki daya saing tinggi dan maju di bidang galangan kapal dan konstruksi baja lewat penyedia produk kompetitif serta layanan ramah pada lingkungan sekitar.

Misi Perusahaan

1. Melaksanakan tujuan perusahaan yang telah sesuai program pemerintah.
2. Pengembangan SDM dan mendorong kemajuan dari teknologi.
3. Memenuhi kebutuhan produk galangan kapal.
4. Memberikan layanan tepat waktu, tepat mutu serta ekonomis.
5. Utamakan puasanya pelanggan didalam pengembangan perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia (website PT. Industri Kapal Indonesia)

4.1.4 Uraian Tugas dalam Struktur

Adapun tugas dari masing bagian yaitu :

- a. Direktur Utama

Sebagai direktur utama atau pemimpin perusahaan, harus menjalankan tugas pokok seperti menetapkan kebijakan dan menentukan arah perusahaan

mengenai jangka panjang dan jangka pendek. Selain itu, direktur utama juga bertanggung jawab terhadap Dewan Komisaris/RSUP.

b. Direktur Operasi

Dengan bertanggung jawab kepada direktur utama, direktur produksi menjalankan tugas dan tanggung jawab bersama dengan direktur lainnya dalam hal menetapkan kebijakan bagi kemajuan perusahaan, melakukan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi operasional didalam perusahaan.

c. Direktur Keuangan

Sebagai salah satu direktur yang juga bertanggung jawab langsung kepada direktur utama, direktur keuangan tentu juga memiliki tugas yang harus di emban dalam perusahaan. Adapun tugas yang dijalankan seperti *directing, controlling, coordinate* seluruh kegiatan keuangan, akuntansi, pergudangan maupun perpajakan sesuai dengan sistem akuntansi yang berlaku.

d. Satuan Pengawas Inter (SPI)

Melakukan *internal auditing* seperti, pengawasan operasional perusahaan, menunjang seluruh program yang dapat meningkatkan efisiensi dan melaporkan pelanggaran yang terjadi kepada direktur utama.

e. Sekertaris Perusahaan

Tanggung jawab pada direksi serta memiliki tugas membantu semua kebutuhan direksi didalam melaksanakan tugas hari-hari dan menyiapkan rapat, notulen, pengelolah semua arsip direksi dan lain-lain.

f. Divisi Produksi

Melakukan *Controlling* dan *monitoring* terhadap kegiatan produksi dengan membawahi departemen-departemen yang akan bersama-sama menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi.

g. Divisi Akuntansi dan Keuangan

Melakukan pelaksanaan *cross-check* pada bagian yang terkait, menyusun laporan keuangan secara berkala, melakukan penganalisan terhadap biaya-biaya produksi dan biaya usaha proyek yang dijalamkan.

h. Divisi Pemasaran

Melakukan tender dan mendapatkan orderan, memperkenalkan hasil produksi pada perusahaan yang jadi pelanggan, melaksanakan percobaan lebih lanjut terhadap besaran harga bahan dan material yang akan dibeli.

i. Divisi Engineering dan Logistik

Dengan tanggung jawab pada direksi produksi yang bertugas pengkoordinasian serta pengawasan pengadaan alat yang akan dibutuhkan sesuai prosedur yang ada. Selain melakukan *maintance*, *check regularly* dan pelaksanaan teknis terhadap proses produksi agar bisa jalan dengan efisien dan efektif.

4.2 Deskripsi Data

Pada penelitian penulis berikan gambaran umum terkait sebaran data yang didapatkan di lapangan. Data yang di sediakan adalah data mentah dan diolah menggunakan SPSS 23. Adapun yang di sediakan pada deskripsi data ini ialah seperti data karakteristik responden serta data variabel penelitian. Penulis fokus

kepada praktek SDM, dengan berdasar kepada variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan PT. Industri Kapal Indonesia.

TABEL 4.1
DATA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA
PERIODE 2021

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-laki	45
Perempuan	21
Jumlah keseluruhan karyawan	66

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel 4.1 di atas, peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan sebanyak 66 kuesioner, dan juga yang telah dijawab oleh responden sebesar 66 kuesioner.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut karakteristik responden di PT. Industri Kapal Indonesia meliputi berjenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Pada bagian ini menunjukkan gambaran karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, supaya lebih detail bisa diketahui di tabel 4.2 bawah ini :

TABEL 4.2
KARATERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	45	68,2%
2	Perempuan	21	31,8%
Total		66	100%

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.2 menyatakan yaitu bagian besar responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang atau 68,2% serta responden perempuan berjumlah 21 orang atau 31,8% .

2. Usia Responden

Pada bagian ini menunjukkan gambaran karakteristik responden dilihat dari usia, supaya lebih detail bisa diketahui di tabel 4.3 bawah ini :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	20-30 Tahun	19	28.8
2	31-40 Tahun	25	37.9
3	41-50 Tahun	17	25.7
4	51-60 Tahun	5	7.6
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.3 dilihat jika responden berusia antara 20- 30 tahun sejumlah 19 orang atau sebanyak 28,8%, responden berusia 31- 40 tahun sebesar 25 orang atau 37,9%, responden berusia 41- 50 tahun sejumlah 17 orang atau 25,7%, responden berusia 51-60 tahun sejumlah 5 orang atau 7,6%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Di bagian ini bisa memberikan gambaran karakteristik responden dilihat dari pendidikan, unuk lebih detail bisa diketahui di tabel 4.4 bawah ini :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	5	7.6
2	Diploma	23	34.8
3	Sarjana	38	57.6
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.4 memperlihatkan jika responden rata-rata mempunyai tingkatan pendidikan sarjana ialah sebesar 5 orang atau sejumlah 7,6%, pada tingkatan pendidikan diploma ialah sejumlah 23 orang atau sejumlah 34,8%, dan tingkatan pendidikan SLTA ialah sejumlah 38 orang atau sebesar 57,6%.

4. Masa Kerja Responden

Pada bagian ini memberikan gambaran karakteristik dilihat dari masa kerja responden, untuk lebih detail dapat dilihat di tabel 4.5 bawah ini :

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	21	31.8
2	5-10 Tahun	39	59.1
3	> 10 Tahun	6	9.1
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.5 memperlihatkan jika respon mempunyai waktu bekerja <5 Tahun sejumlah 21 orang dan sebanyak 31,8%, responden yang mempunyai

waktubekerja 5-10 Tahun sebesar 39 orang serta sejumlah 59,1%, serta responden yang mempunyai waktubekerja >10 Tahun sejumlah 6 orang dan sebanyak 9,1%.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel penelitian pada PT. Industri Kapal Indonesia

Penelitian ini gunakan variabel independen yaitu Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Sikap (X_3), sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ialah variabel dependen, untuk lebih detail terhadap indikator dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel X_1 : Pengetahuan

Adapun tanggapan responden bisa di lihat di tabel 4.6 bawah:

TABEL 4.6
MEMAHAMI *STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE*

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	45.5
2	Setuju	36	54.5
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.6 memperlihatkan jika sebanyak 30 responden atau sebesar 45,5% sangat setuju terhadap memahami *standard operational procedure*, serta banyak 36 responden atau sebanyak 54,5% setuju. Melihat tanggapan responden dapat disimpulkan karyawan di PT Industri Kapal Indonesia mampu dengan baik memahami *standard operational procedure*.

TABEL 4.7
MEMAHAMI PERATURAN YANG BERKAITAN DENGAN PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	39.4

2	Setuju	40	60.6
Total		66	100.0

Sumber :data diolah, 2021

Pada tabel 4.7 memperlihatkan jika sebanyak 26 responden atau sebesar 39,4% sangat setuju terhadap memahami peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan sebanyak 40 responden atau sebesar 60,6% setuju. Berdasarkan dari tanggapan responden dapat disimpulkan karyawan di perusahaan ini mampu memahami peraturan perusahaan dengan baik.

TABEL 4.8
SELALU MENGIKUTI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN
PENGETAHUAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	34.9
2	Setuju	37	56.1
3	Kurang Setuju	6	9.0
Total		66	100.0

Sumber :data diolah, 2021

Pada tabel 4.8 memperlihatkan jika sebanyak 23 atau sebesar 34,9% memilih jawaban sangat setuju terhadap pernyataan selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, sebanyak 37 atau sebesar 56,1% memilih setuju, dan 6 responden atau sebesar 9,0% menjawab kurang setuju. Melihat tanggapan responden masih ada yang kurang setuju ini berarti masih ada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia yang tidak tertarik mengenai pelatihan kerja.

2. Variabel X₂: Keterampilan

Adapun tanggapan responden bisa di lihat di tabel 4.9 dibawah:

TABEL 4.9
MAMPU MENYELESAIKAN SEMUA PEKERJAAN YANG
DIAMANAHKAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	39.4
2	Setuju	39	59.1
3	Kurang Setuju	1	1.5
Total		66	100.0

Sumber :data diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa di lihat sebanyak 26 atau sebesar 39,4% responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 39 atau sebesar 59,1% memilih setuju, dan sebanyak 1 atau sebesar 1,5% memilih jawaban kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa semua karyawan di perusahaan ini dapat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan oleh pimpinannya.

TABEL 4.10
MAMPU MENGAMBIL TINDAKAN YANG CEPAT DAN TEPAT BILA
TIMBUL SUATU MASALAH DALAM PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	33.3
2	Setuju	39	59.1
3	Kurang Setuju	5	7.6
Total		66	100.0

Sumber :data diolah, 2021

Pada tabel 4.10 memperlihatkan jika sebanyak 22 responden atau sebesar 33,3% sangat setuju terhadap pernyataan bisa ambil tindakan tepat dan cepat jika muncul permasalahan di pekerjaan, sebanyak 39 atau 59,1% responden memilih

jawaban setuju, dan sebanyak 5 atau 7,6% responden kurang setuju. Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memilih setuju ini berarti karyawan di PT Industri Kapal Indonesia sebagian besar cukup baik dalam mengambil tindakan tepat dan cepat dalam menyelesaikan masalah.

TABEL 4.11
PANDAI DALAM MEMANFAATKAN KESEMPATAN UNTUK
MENCAPAI TUJUAN PERUSAHAAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	33.3
2	Setuju	34	51.5
3	Kurang Setuju	10	15.2
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.11 memperlihatkan yaitu sebanyak 22 atau 33,3% responden memilih sangat setuju terhadap pandaimemanfaatkan kesempatan agar mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 34 atau 51,5% memilih setuju, dan sejumlah 10 atau 15,2% memilih kurang setuju. Mayoritas responden memilih setuju ini berarti sebagian besar karyawan di perusahaan ini pandai dalam memanfaatkan kesempatan untuk capai tujuan perusahaan.

3. Variabel X₃ : Sikap

Berikut tanggapan responden bisa dilihat di tabel 4.12 berikut:

TABEL 4.12
MEMATUHI NILAI DAN NORMA YANG BERLAKU DI PERUSAHAAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	27.3
2	Setuju	48	72.7
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.12 memperlihatkan jika sebanyak 18 responden atau sebesar 27,3% memilih sangat setuju terhadap pernyataan patuh norma dan nilai yang berlaku pada perusahaan dan sebanyak 48 responden atau sebesar 72,7% memilih setuju. Melihat jawaban responden dapat diartikan bahwa karyawan di PT Industri Kapal Indonesia sangat patuh terhadap nilai dan norma di perusahaan.

TABEL 4.13
MENGHARGAI PENDAPAT SESAMA REKAN KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	37.9
2	Setuju	41	62.1
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.13 memperlihatkan jika sebanyak 25 atau sebesar 37,9% menjawab sangat setuju terhadap menghargai pendapat sesama rekan kerja dan sebanyak 41 atau sebesar 62,1% memilih setuju. Melihat jawaban responden dapat disimpulkan bahwa semua karyawan di perusahaan ini saling menghargai sesama karyawan.

TABEL 4.14
BERLAKU RAMAH KEPADA PEMIMPIN, REKAN KERJA, BAWAHAN DAN KARYAWAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	42.4
2	Setuju	38	57.6
TOTAL		66	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Pada tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 28 atau sebesar 42,4% memilih sangat setuju terhadap pernyataan berperilaku ramah pada pemimpin,

rekan kerja, bawahan serta karyawan dan sebanyak 38 atau sebesar 57,6% memilih setuju. Dilihat dari jawaban responden dapat disimpulkan karyawan diperusahaan ini memiliki sikap yang ramah.

4. Variabel Y : Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut tanggapan responden bisa dilihat di tabel 4.15 dibawah:

**TABEL 4.15
DISIPLIN KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	39.4
2	Setuju	40	60.6
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.15 memperlihatkan jika sebanyak 26 responden atau sebesar 39,4% memilih sangat setuju terhadap disiplin kerja yang berkaitan dengan absensi cukup baik dan sebanyak 40 atau sebesar 60,6% memilih jawaban setuju. Berdasarkan jawaban responden dapat diartikan bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki disiplin kerja yang baik.

**TABEL 4.16
SELALU HADIR TEPAT WAKTU SESUAI KETENTUAN JAM MASUK
KERJA PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	53.0
2	Setuju	31	47.0
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.16 memperlihatkan yaitu sebanyak 35 responden atau sebesar 53,0% memilih sangat setuju terhadap pernyataan selalu hadir tepat waktu sesuai

ketentuan jam masuk kerja perusahaan dan sebanyak 31 responden atau sebesar 47,0% memilih jawaban setuju. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Industri Kapal Indonesia memiliki ketepatan waktu yang baik.

TABEL 4.17
SELALU BERUSAHA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
DALAM PERUSAHAAN

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	54.5
2	Setuju	30	45.5
Total		66	100.0

Sumber : data diolah, 2021

Pada tabel 4.17 bisa di lihat sebesar 36 atau sebanyak 54.5% responden memilih jawaban sangat setuju terhadap pernyataan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan, dan sebanyak 30 atau sebesar 45.5% memilih setuju. Dilihat dari tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki sikap yang selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian di lakukan untuk ukur berapa besarnya pengaruh variabel bebas yakni Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), serta Sikap (X_3), terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia. Supaya mendapatkan jumlah hitungan koefisien regresi tepat pada pengolahan data menggunakan data bantuan program SPSS 23. Hasil pengujian regresi linear berganda sebagai berikut :

TABEL 4.18
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	2,001		,718	,475
	PENGETAHUAN (X1)	,257	,104	,257	2,470	,016
	KETERAMPILAN (X2)	,144	,110	,125	1,308	,196
	SIKAP (X3)	,520	,102	,530	5,113	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Hasil regresi linear berganda yang dihasilkan maka bisa dibuat persamaan regresi linear berganda ialah:

$$Y = 1,437 + 0,257X_1 + 0,144X_2 + 0,520X_3$$

Di persamaan regresi linear berganda itu, maka bisa diberikan penjelasan yaitu:

1. Koefisien konstantanya (a) sebanyak 1,437 yang berarti bahwa X_1, X_2, X_3 dianggap konstan maka variabel bebas (Pengetahuan, Keterampilan, serta Sikap) diasumsikan tidak alami perubahan atau konstan jadi nilai Y (Produktivitas Kerja Karyawan) ialah sebanyak 1,437.
2. Koefisien regresi Pengetahuan sebesar 0,257 berarti jika Pengetahuan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan jika variabel Pengetahuan meningkat sebanyak satu satuan, jadi Produktivitas kerja karyawan pasti alami peningkatan sebanyak 0,257 satuan dengan asumsi X_2 dan X_3 konstan.

3. Koefisien regresi Keterampilan sebesar 0,144 yang berarti jika Keterampilan berpengaruh positif serta signifikan pada Produktivitas kerja karyawan dan jika variabel Keterampilan mengalami peningkatan sebanyak satu satuan, jadi Produktivitas kerja karyawan pasti mengalami peningkatan sebanyak 0,144 satuan dengan asumsi X_1 dan X_3 konstan.
4. Koefisien regresi Sikap sebanyak 0,520 yang diartikan jika Sikap berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawannya.

4.3.2 Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan tahu pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) pada variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Berdasarkan keputusan dari Uji t yaitu:

- a. bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X pada variabel

Y

- b. bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X pada variabel Y

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

$$= t(0.025 ; 62)$$

$$= 1,999$$

Jadi t_{tabel} sebesar 1,999

Hasil uji t yaitu:

TABEL 4.19**UJI t**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
X₁	2,470	1,999	0,016
X₂	1,308	1,999	0,196
X₃	5,113	1,999	0,000

Sumber data: Data diolah 2021

A. Pengujian Hipotesis Pertama (Ha₁)

Hasil pengujian menggunakan SPSS untuk variabel X₁ (Pengetahuan) pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung 2,470 > t tabel 1,999, dengan tingkat signifikansi 0.016, jadi dapat disimpulkan jika variabel X₁ (Pengetahuan) berpengaruh positif serta signifikan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

B. Pengujian Hipotesis Kedua (Ha₂)

Hasil pengujian menggunakan SPSS untuk variabel X₂ (Keterampilan) pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung 1,308 < t tabel 1,999, dengan tingkat signifikansi 0,196, jadi dapat disimpulkan jika variabel X₂ (Keterampilan) tidak berpengaruh positif serta signifikan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

C. Pengujian Hipotesis Ketiga (Ha₃)

Hasil pengujian menggunakan SPSS untuk variabel X₃ (Sikap) pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung 5,113 > t tabel 1,999, pada nilai signifikansi 0.000, jadi bisa disimpulkan jika variabel X₃ (Sikap) berpengaruh positif serta signifikan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

4.3.3 Uji F (Simultan)

Uji F mempunyai tujuan untuk tahu ada atau tidak adanya berpengaruh simultan (bersama-sama) yang diberi variabel independen (X) pada variabel dependen (Y).

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k)$$

$$= F (3 ; 63)$$

$$= 2,75$$

Jadi F tabel sebesar 2,75

Hasil Uji F adalah sebagai berikut:

TABEL 4.20

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,366	3	8,789	18,119	,000 ^b
	Residual	30,074	62	,485		
	Total	56,439	65			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), SIKAP (X3), KETERAMPILAN (X2), PENGETAHUAN (X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung 18,119 > F tabel 2,75, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga bisa disimpulkan jika terdapat pengaruh $X_1X_2X_3$ (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) secara simultan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai menghitung kontribusi variabel terikat variabel bebas, berikut hasil yang diperoleh dari pengolahan SPSS :

TABEL 4.21
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,441	,69646
a. Predictors: (Constant), SIKAP (X3), KETERAMPILAN (X2), PENGETAHUAN (X1)				

Berdasarkan tabel 4.21 nilai *R Square* ialah 0,467. artinya semua variabel independen yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Sikap punya kontribusi secara bersama-sama sebanyak 46,7% pada variabel dependen (Y) yakni Produktivitas Kerja Karyawan

4.4 Pembahasan

Pembahasan ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM pada produktivitas kerja karyawan di PT Industri Kapal Indonesia. Berikut ini hasil pengolahan data yaitu:

1. Pengetahuan (X_1) memiliki $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu sebanyak $2,470 >$ $t_{tabel} 1,999$, tingkatan signifikan 0.016, maka peneliti menyimpulkan yaitu variabel X_1 (Pengetahuan) berpengaruh positif serta signifikan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).
2. Keterampilan (X_2) miliki $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} yakni sebanyak $1,308 <$ $t_{tabel} 1,999$, dengan tingkatan signifikansi 0.196, sehingga bisa disimpulkan jikavariabel X_2 (Keterampilan) tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).
3. Sikap (X_3) miliki $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu sebanyak $5,113 >$ $t_{tabel} 1,999$, dengan tingkat signifikansi 0,000, jadi bisa disimpulkan jikavariabel X_3 (Sikap) berpengaruh positif serta signifikan pada Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil pengujian serta pembahasan yang sudah diuraikan diatas, jadi di simpulkan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada penilaian ini, variabel Pengetahuan dan Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karna mempunyai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan mempunyai tingkatan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dan untuk variabel Keterampilan tidak berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan dan mempunyai tingkatan signifikan yang besar dari 0,05.
2. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS diketahui yaitu variabel Sikap adalah variabel yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT Industri Kapal Indonesia.

5.2 Saran

Berdasar kesimpulan diatas maka penulis berikan saran dibawah ini:

1. Keterampilan Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Mengingat keterampilan juga penting dalam menunjang hasil kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan bisa meneliti variabel lain diluar variabel ini supaya nantinya dapatperoleh hasil yang lebih bervariasi mengenai kompetensi SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Badjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Ernawati, Kiki. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017". Skripsi.Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun.Diambil dari <http://repository.stikesbhm.ac.id/393/>(30 Mei 2021).
- Iskandar, Dhany. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 2018: 23 – 31*.Diambil dari <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/8/5> (30 Mei 2021).
- Jufri, Zulfa Khaeria. 2018. Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor System Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa.Diambil dari <http://eprints.unm.ac.id/11015/>(14 Juni 2021).
- Mane, Andi Arifuddin. 2016. Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Karyawan Pdam Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Riset Edisi III Unibos Makassar.Vol 2, No. 010 (2016)*.Diambil dari <https://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/29/25> (13Juni 2021).
- Muhdar, 2020.*Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*.Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Uwais Inspirasi Indonesia.
- Prabawa, I Made Adi dan I Wayan Gede Supartha.2018. Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 497- 524*.Diambil dari <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/35367/21669> (30 Mei 2021).
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

Silitonga dkk. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sunarsi dkk. 2021. *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.

Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.

Wijaya, Putut. 2021. Kompetensi adalah: arti, makna, karakteristik, dan contohnya dibidang pendidikan. *Journal materi sekolah dan ide bisnis*. Diambil dari <https://www.ukulele.co.nz/kompetensi-adalah/amp/> (30 Mei 2021).



L

A

M

UNIVERSITAS

BOSOWA

P

I

R

A

N



Lampiran 1**KUESIONER**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Saudara (i) Responden

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan nama saya MUH. RISKY NUR SALAM, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa. Saat saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia”. Atas keperluan tersebut, perkenankanlah saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner terlampir. Setiap jawaban tidak ada yang salah ataupun benar, tetapi jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang sebenarnya. Perlu saya sampaikan bahwa kerahasiaan jawaban akan dijamin dan semata-mata hanya untuk mendapatkan data dari penelitian.

Dengan permohonan saya, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 4 Juli 2021

Peneliti

MUH. RISKY NUR SALAM

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - (a). Laki-laki
 - (b) Perempuan
3. Usia Karyawan
 - (a) 21-30 tahun
 - (b) 31-40 tahun
 - (c) 41-50 tahun
 - (d) 51-60 tahun
4. Tingkat Pendidikan Terakhir
 - (a) SLTA
 - (b) Diploma
 - (c) Sarjana
 - (d) Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja
 - (a). ≤ 5 tahun
 - (b) 5 tahun-10 tahun
 - (c) Lebih dari 10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (\checkmark) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

1. Sangat Setuju (**SS**)
2. Setuju (**S**)
3. Kurang Setuju (**KS**)
4. Tidak Setuju (**TS**)
5. Sangat Tidak Setuju (**STS**)

VARIABEL X1: PENGETAHUAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami <i>standard operational procedure</i> bidang pekerjaan saya.					
2.	Saya memahami peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
3.	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.					

VARIABEL X2: KETERAMPILAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.					
2.	Saya mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan saya.					
3.	Saya pandai dalam memanfaatkan kesempatan untuk mencapai tujuan perusahaan.					

VARIABEL X3: SIKAP

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di perusahaan .					
2.	Saya berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja, bawahan dan karyawan lainnya.					
3.	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja.					

VARIABEL Y: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik					
2.	Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja perusahaan.					
3.	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.					

Lampiran 2

TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

NO	RESPONDEN	PENGETAHUAN (X1)				KETERAMPILAN (X2)				SIKAP (X3)				PRODUKTIVITAS KERJA			
		1	2	3	JML	1	2	3	JML	1	2	3	JML	1	2	3	JML
1	Agus Arifin	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	14
2	Abd. Rizal	5	4	4	13	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	5	13
3	Muliadi Rahardja	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	14
4	Antoni	5	4	5	14	5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	5	13
5	Ani Amira	5	4	5	14	4	5	3	12	5	4	4	13	4	5	4	13
6	Asniar	4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	5	14
7	Markadafi	5	4	3	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12
8	Ahmad Sulhan	4	5	4	13	5	5	3	13	4	5	4	13	5	4	4	13
9	Husni Mubaraq	5	4	3	12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14
10	Agus Salim	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14
11	Ramlah Jayani	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	5	15	5	4	5	14
12	Aziz Ramlan	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13
13	Dian Safira	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	13
14	Suharni	5	4	5	14	5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	5	13
15	Andri Gunawan	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	5	14
16	Sudirman	4	4	4	12	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12
17	Roni	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
18	Sugianto	4	5	3	12	4	5	3	12	4	5	4	13	5	4	5	14
19	Rizal Nur	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15
20	Ayu Inda Lestari	5	4	4	13	5	5	3	13	4	4	4	12	4	5	5	14

21	Gita Irwati	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13
22	Akbar Fauzan	5	5	4	14	5	4	4	13	4	5	4	13	5	5	4	14
23	Muh. Alfian	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	12	4	5	4	13
24	Dwi Sari	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
25	Susanto T	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13
26	Jusmiani	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
27	Muh. Rafiuddin	4	5	5	14	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14
28	Herianto	5	5	4	14	4	5	3	12	5	5	4	14	5	5	4	14
29	Dewi Andini	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
30	Zulfikar	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	5	14
31	Saleh	5	5	4	14	4	4	5	13	4	5	5	14	5	4	5	14
32	Rahmat Hidayat	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12
33	Ardilla	4	5	4	13	5	3	4	12	4	5	5	14	5	5	5	15
34	Sukmawati	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
35	Tamrin Dafan	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	5	14
36	Asrulla	4	4	4	12	5	3	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13
37	Puput Rahmi	4	5	5	14	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	5	15
38	Muh. Rizaldi	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	5	14
39	Firman	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	5	14	5	5	5	15
40	Irwan T	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
41	Rukianti	5	5	4	14	4	4	5	13	4	5	5	14	5	4	5	14
42	Junaedi	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	4	13
43	Nasrul Irwan	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14
44	Wildayana	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	5	14
45	Herman Daming	5	4	3	12	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13

46	Fadillah	5	5	4	14	4	3	5	12	4	5	5	14	5	5	5	15
47	Rian Dwi Putra	5	5	4	14	5	4	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15
48	Ibnu Dalqih	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	4	13
49	Rita Wahyuni	5	5	4	14	4	4	5	13	4	5	4	13	5	5	4	14
50	Agung Aprilianto	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
51	Indri Aeni	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	4	14
52	Muh. Iqbal	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12
53	Erwin suhardi	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	5	14
54	Yuliana	4	4	4	12	5	3	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12
55	Hasanuddin	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13
56	Ulfa Tahir	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13
57	Muh. Idris	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	4	13	4	5	4	13
58	Andi Arifuddin	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13	4	5	4	13
59	Aidil Jaya	5	5	3	13	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	4	14
60	Annisa Rahma	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13
61	Teguh Andana	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	5	14
62	Sabriansyah	4	4	5	13	4	5	3	12	4	5	4	13	4	4	4	12
63	Ardi Setya	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	5	14	4	4	5	13
64	Dika	4	4	3	11	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12
65	Herianto Burhan	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	15
66	Paharuddin	4	5	4	13	5	3	4	12	5	5	4	14	5	4	4	13

Lampiran 3

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIKAP (X3), KETERAMPILAN (X2), PENGETAHUAN (X1) ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,441	,69646

a. Predictors: (Constant), SIKAP (X3), KETERAMPILAN (X2), PENGETAHUAN (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,366	3	8,789	18,119	,000 ^b
	Residual	30,074	62	,485		
	Total	56,439	65			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), SIKAP (X3), KETERAMPILAN (X2), PENGETAHUAN (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	2,001		,718	,475
	PENGETAHUAN (X1)	,257	,104	,257	2,470	,016
	KETERAMPILAN (X2)	,144	,110	,125	1,308	,196
	SIKAP (X3)	,520	,102	,530	5,113	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran 4

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640

Lampiran 5

Titik Persentase Distribusi Fungsi Probabilitas = 0,05

df untuk nyebut(N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk pembilang(N1)

dfuntuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1115 /FEB/UNIBOS/VI / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

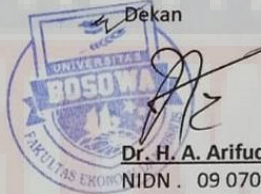
Nama	: Muh Risky Nur Salam
Stambuk	: 4517012071
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
" Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.
Industri Kapal Indonesia ".

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

Makassar, 31 Agustus 2021

Dekan



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

NIDN . 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Muh Risky Nur Salam
Stambuk : 4517012071
Alamat : Jl. Rajawali 3 Lr. 3
Telpon/HP : 0895802820689
E-mail : muh.risky222@gmail.com
Judul Skripsi :

**" Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.
Industri Kapal Indonesia ".**

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, 31 Agustus 2021



Muh Risky Nur Salam