

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEGADAIAN (Persero) CABANG HERTASNING MAKASSAR**

Diajukan Oleh

MUHAMMAD AKBAR SARIFUDIN

4517012066



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Akbar Sarifudin

Sambuk/NIM : 4517012066

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar

Telah Di Setujui:

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. Muh Kafrawi Yunus, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar



Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

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

Ketua Program Studi
Manajemen

Indravani Nur, S.Pd, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Akbar Sarifudin

Nim : 4517012066

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar.

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 tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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



KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugasakhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil judul **“Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya 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 Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.SI, SH., MH dan Bapak Dr. Muh Kafrawi Yunus, SE., MM sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, member motivasi dan member bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Bapak Gunawan HB selaku Humas Kantor Wilayah (Kanwil) PT. Pegadaian (Persero) Kanwil XI Makassar atas diberinya izin untuk meneliti pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar.
8. Bapak Hanura Akbar selaku pimpinan kantor cabang dan seluruh karyawan/i PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar yang telah menerima dan meluangkan waktunya untuk memberikan jawaban penelitian.
9. Kepada kedua orang tua terkhusus Alm.Ayahanda tercinta yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk berkuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada semua teman-teman seperjuangan di Universitas Bosowa dan terkhusus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih telah bersama-sama melalui suka duka yang telah dilalui bersama. Semoga kita semua diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kabaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin Yaa Rabbal Aamiin.

Makassar, 27 Juni 2021

Penulis

**THE INFLUENCE OF THE DIMENSIONS OF HUMAN RESOURCE
COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT.
PEGADAIAN (Persero) BRANCH OFFICE HERTASNING MAKASSAR**

by:

MUHAMMAD AKBAR SARIFUDIN

Prodi Management Faculty Of Economics and Business

Univesity Bosowa

ABSTRACT

MUHAMMAD AKBAR SARIFUDIN.2021.*Skripsi*. The Influence Of The Dimensions Of Human Resource Competence On The Performance Of Employess Of PT. PEGADAIAN (Persero) Branch Office Hertasning Makassar, South Sulawesi Province guided by Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH and Dr. Muh Kafrawi Yunus, SE., MM.

The Purpose of research to know The Influence Of The Dimensions Of Human Resource Competence On The Performance Of Employess Of PT. PEGADAIAN (Persero) Branch Office Hertasning Makassar. The research object is PT. Pegadaian (Persero) branch Office Hertasning Makassar.

The results showed that the five variables had a partial effect on performance; the variables of Knowledge (X1), Skills (X2), Motives (X3), Traits (X4), and Self-image (X5) in which all of the significance values are ,504; 0,042; 0,780; 0,495; and 0,014 which is smaller than 0.05. The value of the beta coefficient of the self-image variable (X5) has the highest value of 0.673 and the beta coefficient of the Motive variable (X3) is the lowest with a value of 0.107

Keywords : Dimension of competency, Employee performance

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero)
CABANG HERTASNING MAKASSAR**

Oleh :

MUHAMMAD AKBAR SARIFUDIN

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MUHAMMAD AKBAR SARIFUDIN.2021.Skripsi.Pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Dr. Muh Kafrawi Yunus, SE., MM.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

Objek penelitian adalah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertaning Makassar. Alat analisis yang digunakan yaitu model analisis linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ke lima variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ; variabel *Pengetahuan* (X1), *Keterampilan* (X2), *Motif* (X3), *Sifat* (X4), dan *Citra diri* (X5) yang mana nilai signifikansi semuanya berturut-turut adalah 0,504; 0,042; 0,780; 0,495; dan 0,014 yang lebih kecil daripada 0,05. Nilai koefisien beta variabel *Citra diri* (X5) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,673 dan nilai koefisien beta variabel *Motif* (X3) adalah terendah dengan nilai 0,104.

Kata Kunci : Dimensi kompetensi, Kinerja karyawan

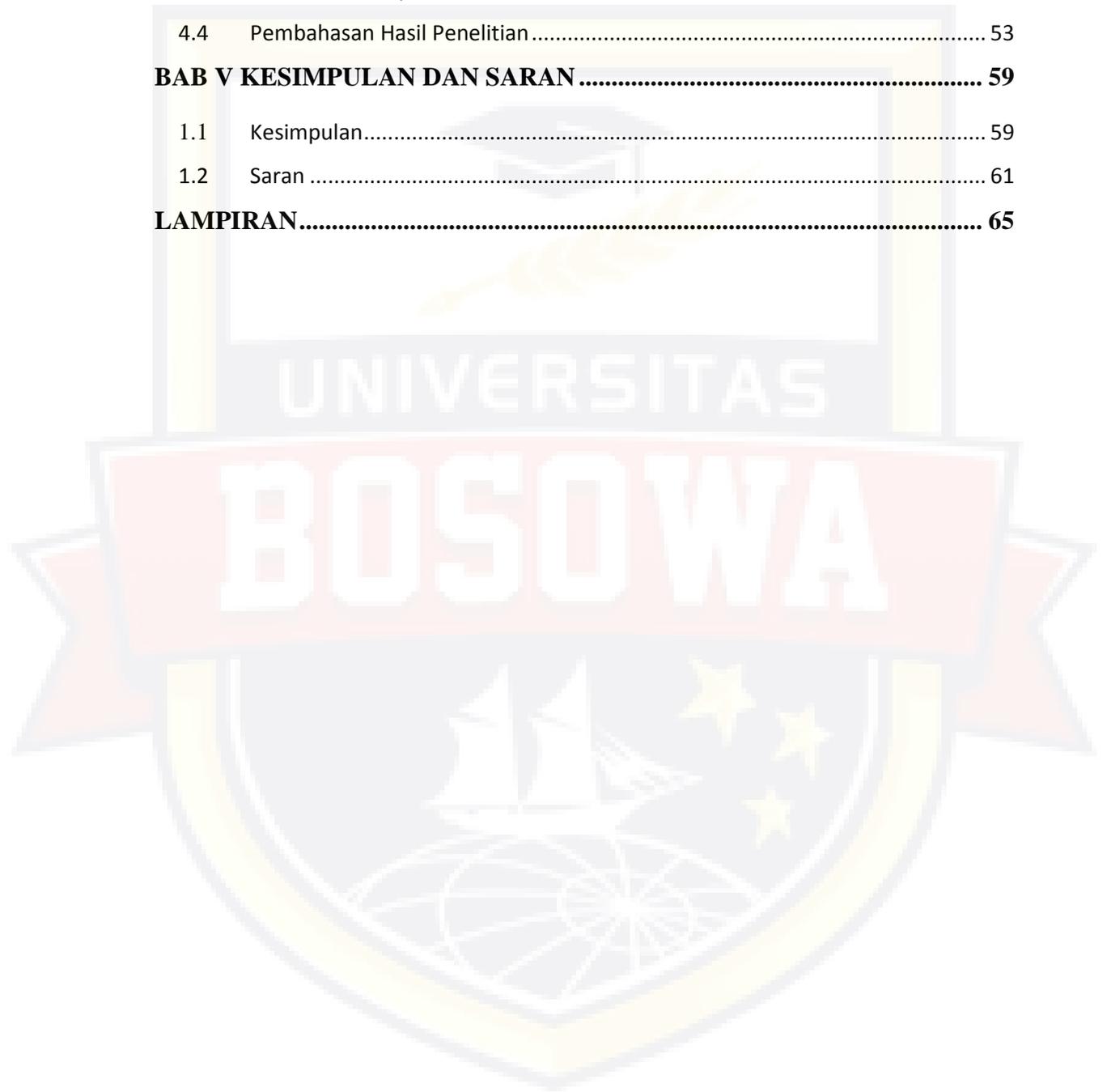
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Kompetensi	8
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	8
2.1.2.2 Tingkatan Kompetensi SDM	9
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	10
2.1.2.4 Manfaat Kompetensi	11
2.1.3 Kinerja	12

2.1.3.1	Pengertian Kinerja.....	12
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
2.1.3.3	Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja.....	13
2.1.3.4	Syarat-Syarat Penilaian Kinerja.....	14
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	15
2.1.4	Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai.....	16
2.2	Penelitian Terdahulu.....	17
2.3	Kerangka Pikir.....	19
2.4	Hipotesis.....	20
BAB III	21
METODE PENELITIAN	21
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	21
3.3	Populasi dan Sampel.....	22
3.3.1	Populasi.....	22
3.3.2	Sampel.....	23
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5	Metode Analisis.....	24
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.1.1	Visi Dan Misi Perusahaan.....	29
4.1.2	Tujuan Perusahaan.....	30
4.1.3	Sejarah Perusahaan.....	30
4.1.4	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	31
4.2	Deskripsi Data.....	33
4.2.1	Hasil Observasi.....	33
4.2.2	Hasil Wawancara.....	33
4.2.3	Karakteristik Tanggapan Responden.....	34
4.2.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	36
4.3	Analisis Data.....	44

4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	44
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.3.3 Pembuktian Hipotesis	49
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
1.1 Kesimpulan.....	59
1.2 Saran	61
LAMPIRAN.....	65

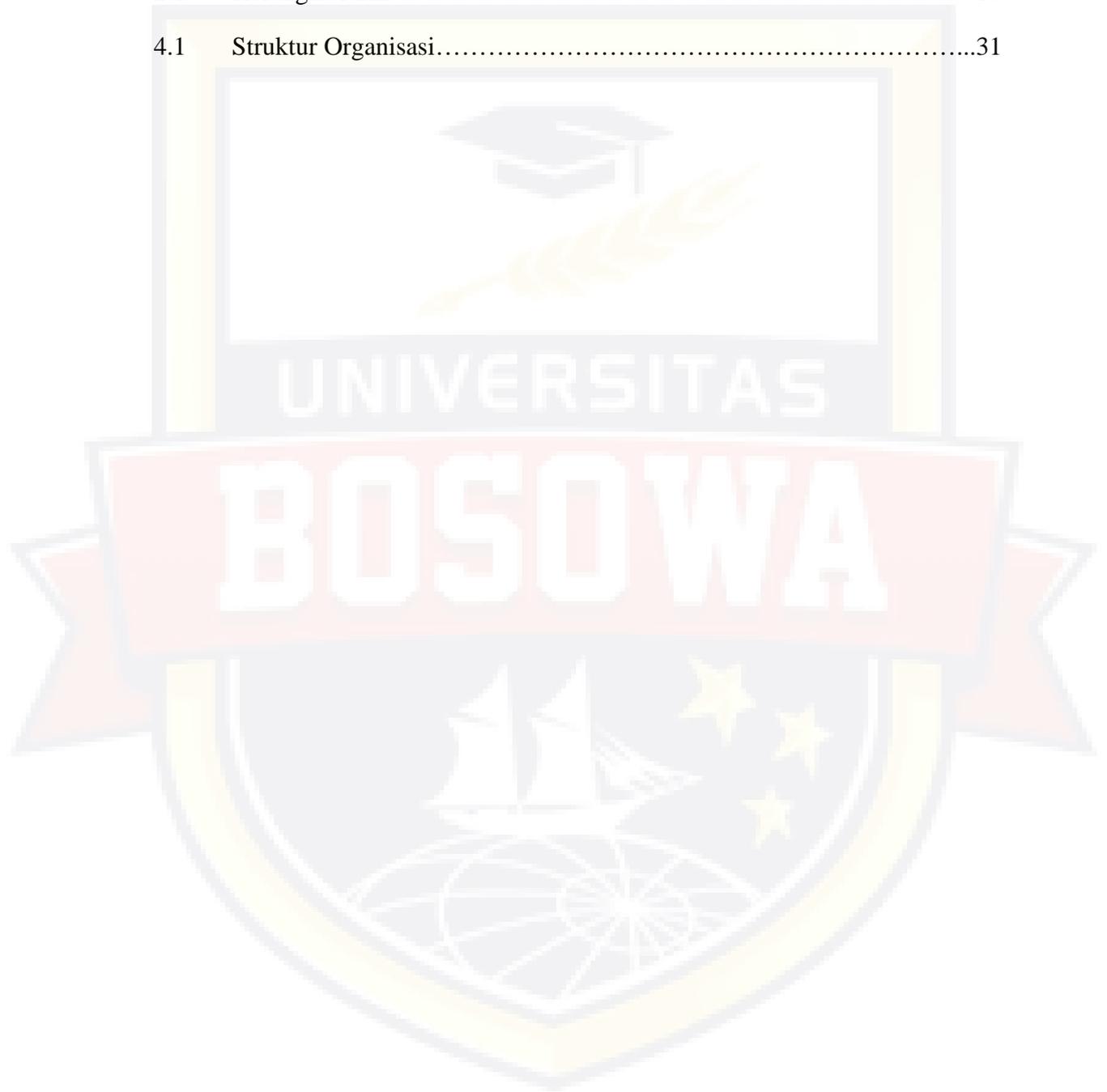


DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
3.1	Instrumen Skala Likert.....	22
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	26
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	35
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	36
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan	37
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan.....	38
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motif.....	39
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sifat.....	40
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Citra diri.....	41
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	42
4.11	Hasil Uji Validitas.....	44
4.12	Hasil Uji Reabilitas.....	46
4.13	Hasil Olahan Data Regresi.....	47
4.32	Hasil Uji Determinasi (Model Summary).....	49
4.33	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	50
4.34	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	53

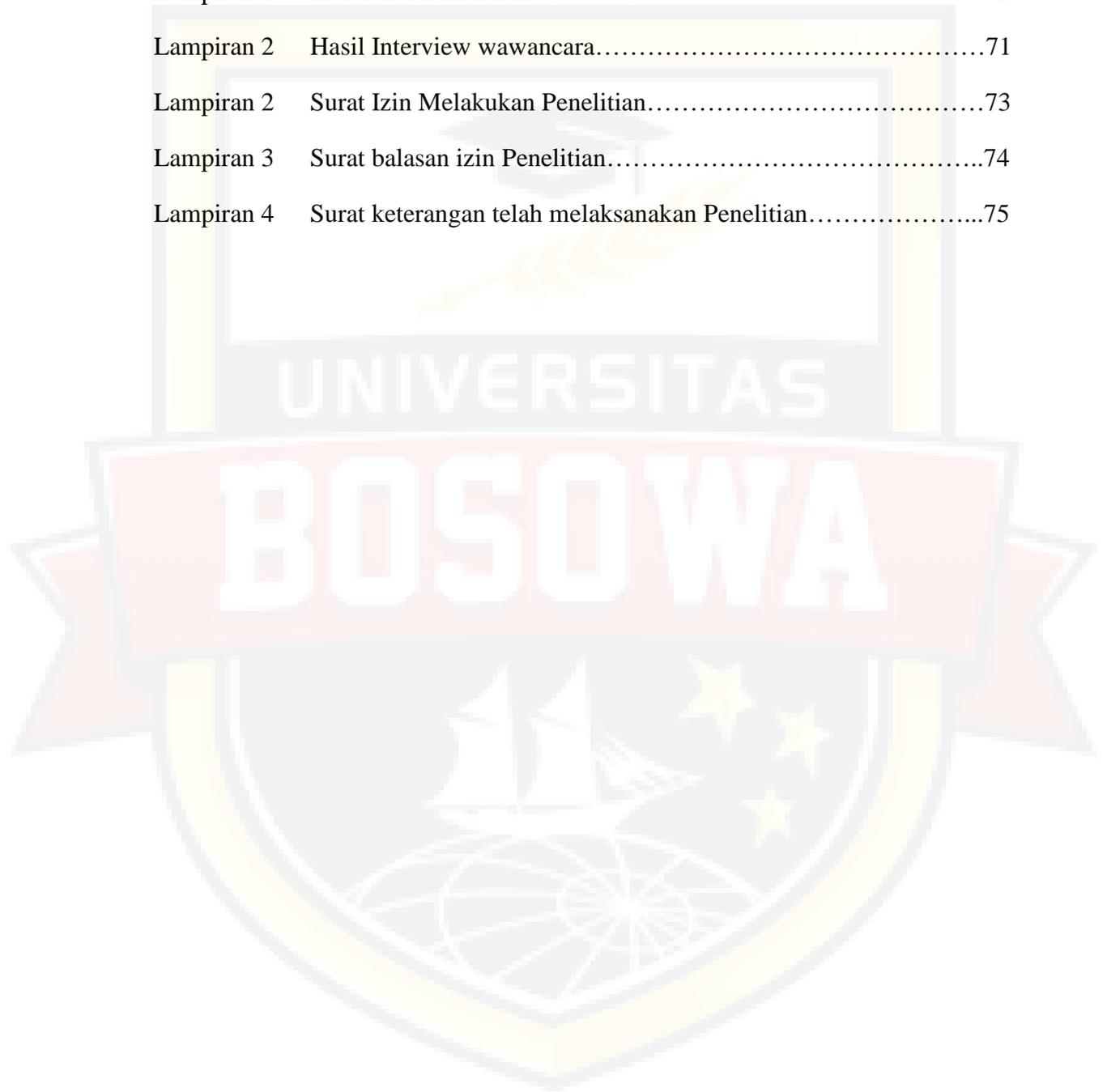
DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pikir.....	19
4.1	Struktur Organisasi.....	31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2	Hasil Interview wawancara.....	71
Lampiran 2	Surat Izin Melakukan Penelitian.....	73
Lampiran 3	Surat balasan izin Penelitian.....	74
Lampiran 4	Surat keterangan telah melaksanakan Penelitian.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi dan Globalisasi terus berkembang dengan cepat, sehingga harus diikuti dengan perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkompeten, hal ini sejalan dengan keberhasilan suatu organisasi yang sesuai dengan kualitas sumber daya manusianya (Saihudin 2019). Perkembangan SDM harus sejalan dengan berkembangnya kemampuan dan kompetensi seseorang, karena dalam bekerja secara profesional kompetensi juga dibutuhkan sebagai pelengkap dan modal bagi karyawan. Kompetensi ini perlu senantiasa ditingkatkan lagi untuk karyawan dalam rangka memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dubois dan Rothwell dalam Marwansyah (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sifat yang melekat pada individu yang mampu dipergunakan dengan konsisten dan tepat untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan. Dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, kompetensi berperan penting sebagai dasar karyawan bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya. Setiap karyawan harus mempunyai kemauan dan menyesuaikan diri untuk terus mengasah kompetensi yang sesuai standar pekerjaannya.

Perusahaan diharapkan mempunyai SDM yang berdaya saing dan unggul dalam persaingan bisnis yang sejenis, hal ini sejalan dengan peran penting perusahaan untuk mengelola SDM khususnya dalam menyiapkan SDM yang

sesuai standar kompetensi untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, diharapkan SDM mampu mendukung keberhasilan operasional yang sudah berjalan dalam perusahaan.

Selanjutnya kinerja merupakan hasil kerja karyawan berupa kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab selama bekerja di perusahaan (Mangkunegara, 2015). Adapun salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan yaitu kompetensi, sementara yang menentukan keberhasilan perusahaan yaitu SDM dengan kinerja yang baik. Dalam mewujudkan kinerja yang maksimal setiap karyawan harus diberdayakan dengan baik melalui kebijakan yang mampu menguntungkan perusahaan dan karyawan.

Pelaksanaan penelitian di Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makasar. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan berbentuk pembiayaan yang menyalurkan dana kepada masyarakat sesuai dengan hukum gadai. Alasan pemilihan obyek penelitian ini karena dari pengamatan awal terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai, seperti adanya beberapa pegawai kewalahan pada penggunaan waktu kerja pembuatan surat gadai di waktu jam tertentu dan beberapa karyawan terlihat kesulitan untuk mengelola arsip yang menjadikan mereka sering mengeluh di jam kerja. Oleh karena itu, pemberdayaan SDM dengan memberikan perhatian kinerja pada kompetensi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan, hal ini sejalan dengan peran kompetensi yang mampu mengukur kinerja seorang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar menjadi meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, judul penelitian ini yaitu **“PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG HERTASNING MAKASSAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi acuan penelitian yaitu apakah dimensi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu mengukur bagaimana pengaruh dimensi kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan agar penelitian akan memberi manfaat:

1. Bagi Perusahaan

Menghasilkan informasi bagi perusahaan mengenai bagaimana cara memberdayakan dan aspek-aspek yang berpengaruh pada SDM untuk menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Penulis

Mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari selama di kampus dan mendapatkan pengalaman belajar di lapangan.

3. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka penyusunan penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat harus diikuti dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan unggul karena kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang mendukungnya (Saihudin 2019). Sikula dalam Marwansyah (2019:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (tenaga kerja) oleh dan di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2019:3) Mendefinisikan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang ada di dalam organisasi dengan memfasilitasi penyadagunaan manusia (karyawan) seperti “penarikan,seleksi, penempatan,

indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia” guna untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu yang ingin di capai.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Prof.Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si, 2017:7), tujuan MSDM yaitu :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi tsan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut Marwansyah (2019:8) terbagi atas tujuh fungsi saling terkait yang ada di dalam organisasi, yaitu :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.

2. Rekrutmen Dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai belasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut pandangan Spencer dalam Moehariono (2014:5) Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai/karyawan dalam melakukan aktifitas di lingkungan kerja. Sedangkan Kompetensi menurut Marwansyah (2019) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Hal ini mengartikan bahwa

Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

2.1.2.2 Tingkatan Kompetensi SDM

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007:96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. Behavioral Tools, meliputi :

- a. Knowledge, merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. Skill, merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. Image Attribute, meliputi :

- a. Social Role, merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b. Self Image, merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas

3. Personal Charasteristic, meliputi :

- a. Traits, merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

- b. Motive, merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Terdapat Dimensi Kompetensi Spencer dalam Moeheriono (2014:5) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yang diuraikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi. indikatornya meliputi :

- a. Pengetahuan faktual.
- b. Pengetahuan konseptual.
- c. Pengetahuan prosedural.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah Dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik. indikatornya meliputi :

- a. Keterampilan administratif.
- b. Keterampilan manajerial.
- c. Keterampilan Teknis.
- d. Keterampilan Sosial.

3. Motif

Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi. indikatornya meliputi :

a. Dorongan Ekonomi.

b. Dorongan Sosial.

c. Dorongan Psikologis.

4. Sifat

Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. indikatornya meliputi :

a. sikap

5. Citra Diri

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. indikatornya meliputi :

a. Kepercayaan diri.

b. Nilai-nilai pribadi

2.1.2.4 Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si, 2017) mengemukakan manfaat kompetensi bagi perusahaan-perusahaan besar, yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi (imbalan).
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajemen Kinerja menurut **Irham Fahmi (2014:128)** Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Menurut (Muhammad Kafrawi Yunus, 2019) berpendapat kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Dari definisi di atas maka dapat dikatakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya guna mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:6) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the rightman in pleace, the man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3.3 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:22-23) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :

- a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
- a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
3. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
4. Mengembangkan rencana tindakan.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.3.4 Syarat-Syarat Penilaian Kinerja

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Menurut Hasibuan

(2012:91), menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil, dan objektif maka penilaian haruslah dilakukan orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
- b. Penilaian harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Terdapat Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan menurut John Miner dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017:192) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi dan Indikator yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Indikator pada dimensi Kualitas, yaitu:
 - a. tingkat kesalahan
 - b. kerusakan
 - c. kecermatan.
2. Indikator pada dimensi Kuantitas, yaitu:

- a. jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Indikator pada dimensi Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu:
- a. tingkat ketidakhadiran.
 - b. Keterlambatan.
 - c. waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4 Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) berpendapat bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin Hafid (2018) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

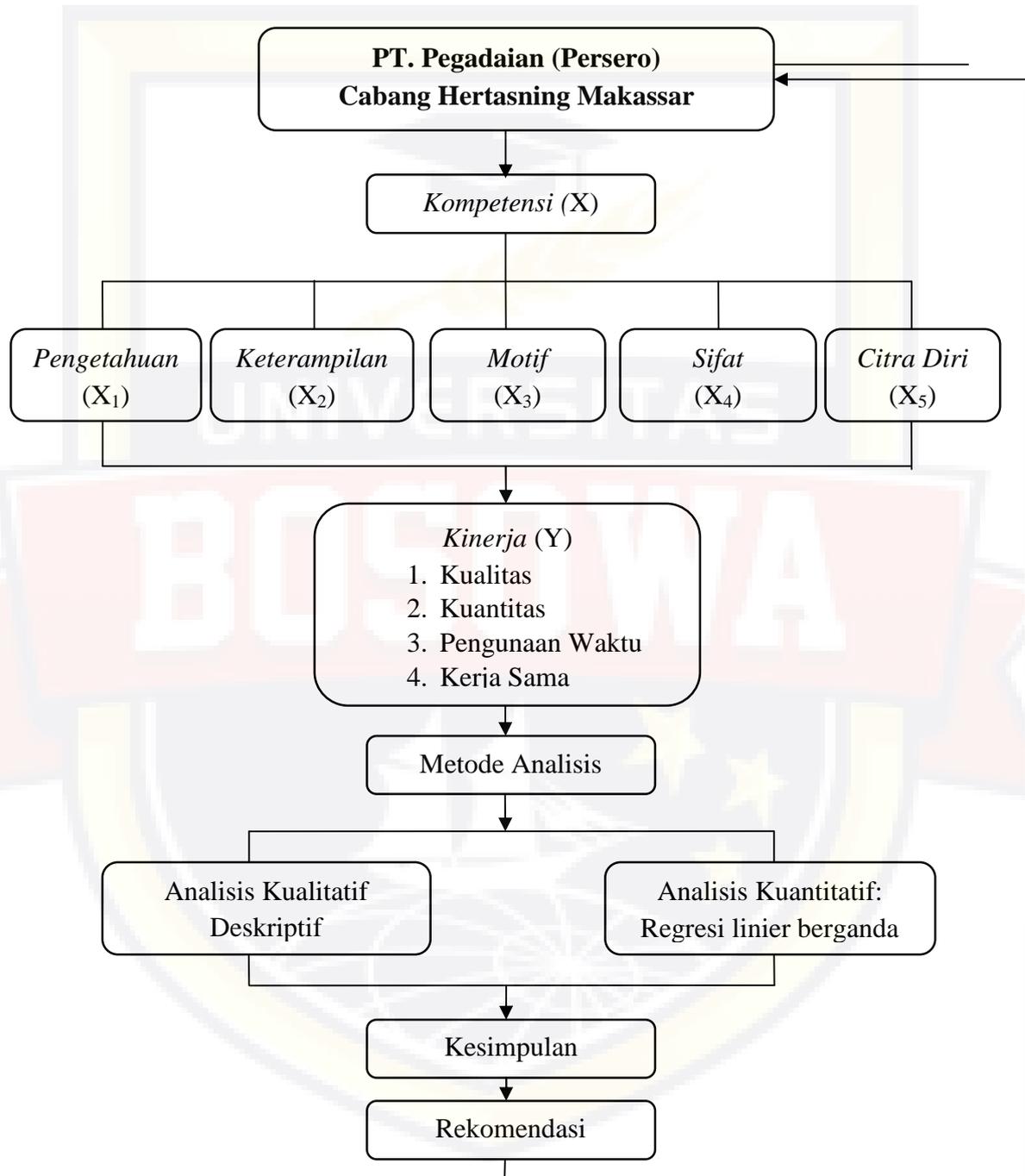
Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai pedoman dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui temuan penelitian terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian ini. Berikut ini adalah table perbandingan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Teguh Hendra(2018). “Pengaruh Kompetensi terhadap Pegawai Biro Administrasi Perekonomian Dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau”	kompetensi (X) kinerja(Y)	regresi linier sederhana	Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Perekonomian Dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
2	Haeruddin Hafid (2018). “Pengaruh Kompetensi,	Kinerja Pegawai (Y) Kompetensi	regresi linear berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan

	<p>Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar”.</p>	<p>(X1) Kepemimpin an (X2) Disiplin Kerja (X3)</p>		<p>Kompetensi, Kepemimpinan Dan Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.</p>
3	<p>Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang (2018). “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung”.</p>	<p>Kompetensi (X) Kinerja (Y)</p>	<p>regresi linier sederhana.</p>	<p>kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.</p>

2.3 Kerangka Pikir

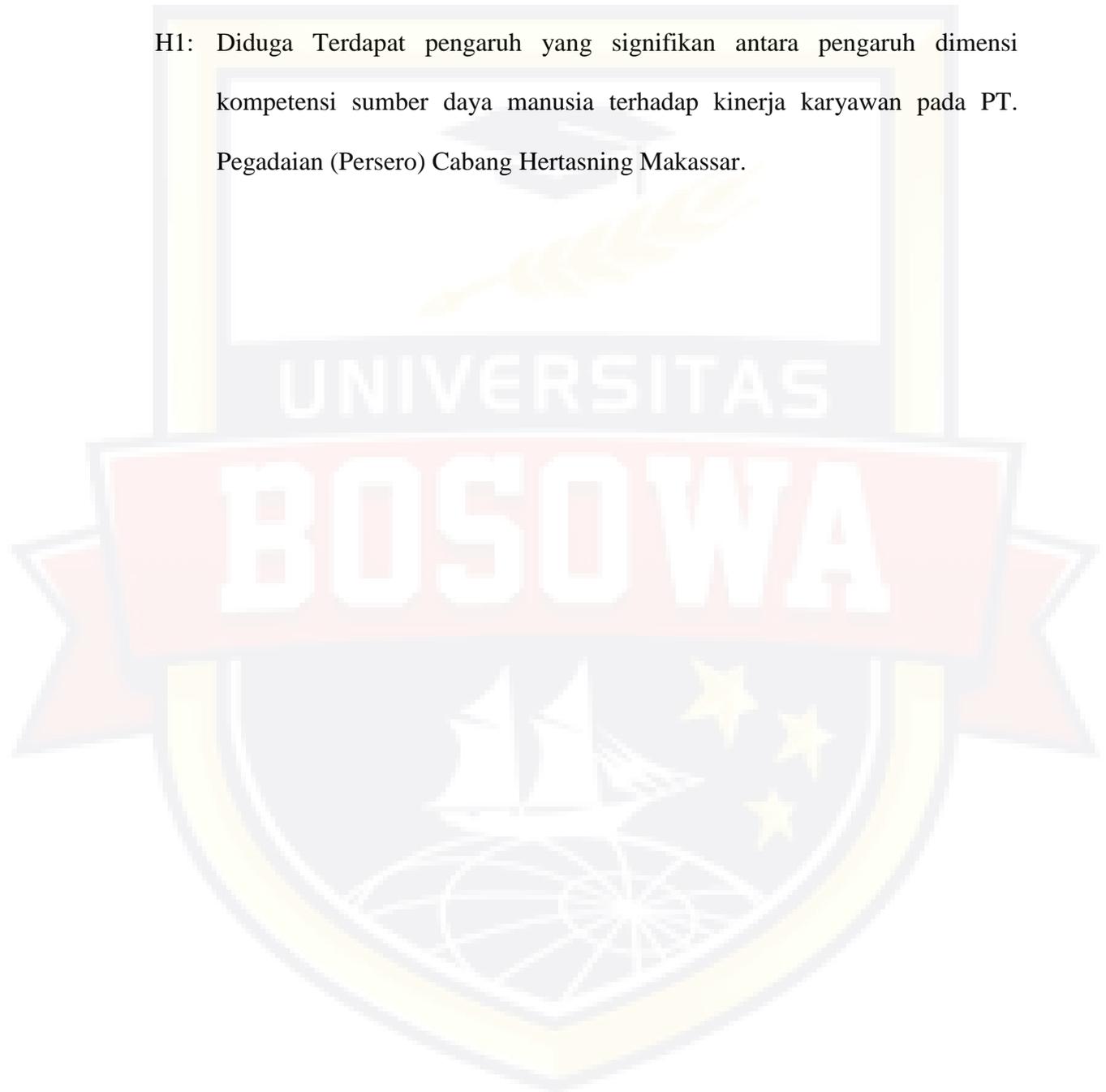


Gambar 2.1 : Kerangka pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yakni :

H1: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Kota Makassar. Dimana penelitian ini dilaksanakan selama \pm 2 bulan yang diawali dari bulan April 2021 sampai bulan Mei 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode penelitian dengan wawancara langsung kepada informan yang bersangkutan.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan dengan menggunakan metode pengukuran skala Likert. Skala likert merupakan model skala yang banyak digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat,

persepsi atau fenomena sosial lainnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan di uji. Setiap jawaban responden akan di ukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.1

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2006)

d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar yang berjumlah 19 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 118) Sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan karakteristik populasi, sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati. Sampel pada penelitian menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 19 orang dengan asumsi dasar sampel memiliki kompetensinya masing-masing.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian mix method gabungan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Sedangkan Penelitian kuantitatif digunakan sebagai jenis penelitian pelengkap data yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistic atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran).

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu Data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi,

wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data primer memerlukan pengolahan data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017:17). Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + {}_4X_4 + {}_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

${}_1, {}_2, {}_3, {}_4, {}_5$ = Koefisien regresi berganda variabel independen X terhadap variabel Y

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keterampilan

X_3 = Motif

X_4 = Sifat

X_5 = Citra Diri

e = Error

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan koefisien detriminasi (R^2). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 23 untuk mengolah dan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas.

BOSOWA

3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional variabel dapat di lihat dalam tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Pengetahuan (X1)	Pengetahuan adalah dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi. Spencer dalam Moeheriono (2014:5)	a. Pengetahuan factual b. Pengetahuan Konseptual c. Pengetahuan Prosedural. Spencer dalam Moeheriono (2014:5)
Keterampilan (X2)	Keterampilan adalah dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik. Spencer dalam Moeheriono (2014:5)	a. Keterampilan administratif b. Keterampilan Manajerial c. Keterampilan teknis d. keterampilan sosial. Spencer dalam Moeheriono (2014:5)

Motif (X3)	Dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai. Spencer dalam Moeheriono (2014:5)	a. dorongan ekonomi b.dorongan sosial c.dorongan psikologis Spencer dalam Moeheriono (2014:5)
Sifat (X4)	Karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi. Spencer dalam Moeheriono (2014:5)	a.sikap Spencer dalam Moeheriono (2014:5)
Citra Diri (X5)	Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Srinivas R. Kandula (2013:6)	a.Kepercayaan diri b.Nilai-nilai Pribadi Spencer dalam Moeheriono (2014:5)
Kinerja (Y)	Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Kerjasama Miner dalam Edison, Anwar & Komariyah

	dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Irham Fahmi (2014:128),	(2017:192)
--	--	-------------------



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar termasuk dalam jajaran BUMN (badan usaha milik negara) yang fokus pada sektor lembaga jasa keuangan berbentuk pembiayaan yang menyalurkan dana untuk masyarakat dengan berdasarkan pada hukum gadai. Berkedudukan di Kota Makassar Sulawesi Selatan, saat ini menjadi bagian dari Kanwil VI Makasar, dan sudah memiliki 18 orang karyawan.

4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat”.

Misi

1. Menciptakan bisnis yang bervariasi melalui pengembangan bisnis yang baru dengan menambahkan proposisi nilai pada pemegang kepentingan dan nasabah;
2. Menghasilkan keuntungan dan manfaat maksimal untuk semua pemegang kepentingan melalui pengembangan bisnis inti;
3. Menyuguhkan pelayanan prima yang fokus pada nasabah dengan:
 - a. Teknologi informasi mutakhir dan handal;
 - b. Proses bisnis digital dan lebih sederhana;

- c. SDM yang professional dan memiliki budaya kerja baik;
- d. Praktik manajemen risiko yang kuat.

4.1.2 Tujuan Perusahaan

1. Menyejahterakan masyarakat kecil;
2. Menghindari rentenir, ijon, dan peminjaman yang tidak wajar;
3. Mendukung pembangunan nasional dan program pemerintah dalam sektor ekonomi.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

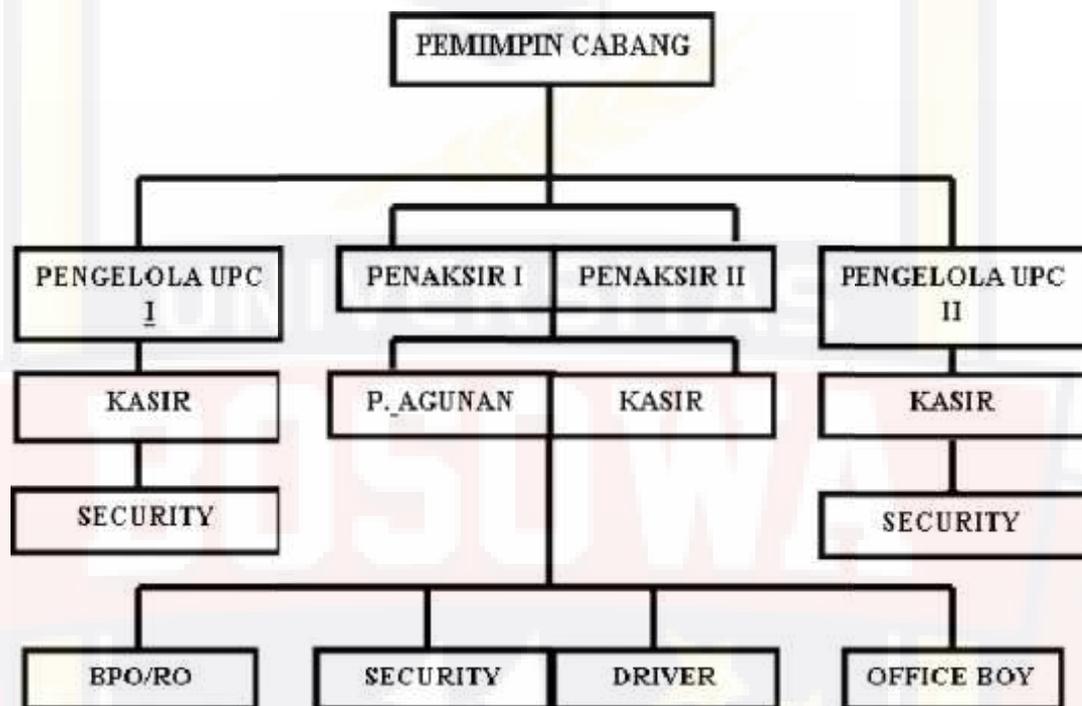
Pegadaian merupakan satu-satunya BUMN yang mempunyai izin menyelenggarakan pembiayaan untuk menyalurkan dana pada masyarakat dengan berdasarkan hukum gadai. Pada mulanya pegadaian berdiri sejak VOC membuat Bank Van Leening tahun 1746 yang merupakan lembaga keuangan untuk memberikan kredit menggunakan sistem gadai dan dibubarkan tahun 1811. Lembaga tersebut berdiri kembali pada 1 April 1901 di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat dan ditetapkan menjadi hari jadi pegadaian.

Adapun pegadaian ini sudah beberapa kali berubah statusnya, dimulai pada 1 Januari 1961 memiliki status menjadi PN (perusahaan negara), namun sesuai dengan PPNo. 7 Tahun 1969 berubah statusnya menjadi Perjan (perusahaan Jawatan), dan sejak tahun 1990 – 2000 kembali berubah menjadi Perum (perusahaan umum). Terakhir tahun 2011 pegadaian kembali berubah statusnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2011 menjadi Persero (perusahaan perseroan).

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Pegadaian Cabang Hertasing:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Pegadaian Cabang Hertasing



Sumber :PT. Pegadaian Cabang Hertasing

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan berikut:

1) Pimpinan Cabang

Membuat perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, penyelenggaraan untuk pengawasan, monitoring, evaluasi, dan memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan operasional di kantor cabang dan dua kantor UPC untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Pengelola UPC

Merencanakan, mengorganisasi, mengintegrasikan, melaksanakan, monitoring dan evaluasi operasional UPC sesuai ketentuan operasional dan standar pelayanan yang ditetapkan.

3) Penaksir

- a. Membuat taksiran barang yang dijadikan jaminan sebagaimana yang sudah menjadi kewenangan dengan cepat, akurat, dan tepat;
- b. Menentukan besarnya uang pinjaman sesuai dengan taksiran barang jaminan dengan menyesuaikan pada SOP.

4) Kasir

Menerima, menghitung, dan membayar uang kas perusahaan serta menjalankan kewajiban administrasi keuangan perusahaan sesuai dengan SOP dan kewenangannya.

5) Pengelola Agunan

Menyimpan dan mengelola barang jaminan seperti perhiasan, emas, dokumen (*database*) terkait peminjaman dengan tertib, aman, akurat, dan disiplin sesuai dengan SOP, kewenangan, dan ketentuan.

6) *Business Process Outsourcing (BPO) / Relationship Officer (RO)*

Membantu pencapaian OSL cabang sesuai target yang diberikan oleh kantor Cabang.

7) Driver

- a. Membersihkan kendaraan;
- b. Memeriksa dokumen operasional kendaraan;
- c. Memeriksa mesin, body, dan kondisi fisik lainnya;

- d. Mengantar dan menjemput karyawan dari/ke lokasi tujuan tugas;
- e. Mengantar dan menjemput karyawan sesuai surat tugas;
- f. Membuat dan menuliskan laporan terkait tanggung jawabnya.

8) *Security*

Menjaga ketertiban dan keamanan lokasi kerja sesuai dengan aspek pengamanan personel, fisik, informasi, dan lainnya.

9) *Office Boy*

Membantu staf dan karyawan menyelesaikan selain tugas pokok mereka dalam mendukung terlaksananya pekerjaan dan tanggung jawab.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Hasil Observasi

Hasil observasi lapangan didapatkan fakta bahwa adanya permasalahan dalam kinerja karyawan, seperti banyaknya pegawai yang kewalahan pada penggunaan waktu kerja pembuatan surat gadai di waktu jam tertentu dan sebagian karyawan mengalami kesulitan pada saat mengelola arsip. Oleh karena itu munculah keluhan pada penggunaan waktu kerja dan pencarian arsip di kantor dalam hal keterampilan. Tentunya hal ini cukup menyita waktu sehingga penggunaan waktu bekerja menjadi tidak efisien.

4.2.2 Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan kepala kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar, didapatkan fakta-fakta berikut :

1. Kondisi kompetensi karyawan sudah sangat baik;

2. Hasil pencapaian kompetensi karyawan di kantor dapat dikatakan *Exeed*, artinya sudah melebihi target standar kompetensi kantor;
3. Kondisi kinerja karyawan juga sudah sangat baik;
4. Hasil pencapaian kinerja sudah bagus, hal ini terlihat pada pencapaian kinerja yang melampaui target juga;
5. Kompetensi SDM mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jasa produksi kantor PT. Pegadaian Cabang Hertasning ini dapat dikatakan sangat besar melampaui targer yang dicapai.

4.2.3 Karakteristik Tanggapan Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden disesuaikan dengan usia, jenis kelamin, dan pendidikan yang mampu menghasilkan gambaran secara umum mengenai sampel penelitian. Berikut merupakan karakteristik responden sesuai dengan usia:

Tabel4.1
Karakteristik Responden Sesuai DenganUsia

No	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	51 – 60 tahun	2	11%
2	41 – 50 tahun	3	17%
3	31 – 40 tahun	5	28 %
4	20 – 30 tahun	8	44%
	Total	18	100%

Diketahui terdapat 18 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 5 orang responden berusia sekitar 20 – 30 tahun (28%), sementara 8 responden (44%) berusia sekitar 31 – 40 tahun, 5 responden (17%) berusia sekitar

41 – 50 tahun, dan terakhir terdapat 2 responden (11%) yang usianya 51 – 60 tahun.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan jenis kelaminnya dijelaskan berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	72 %
2	Perempuan	5	28 %
	Total	18	100%

Diketahui terdapat 18 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 13 orang responden (72%) memiliki jenis kelamin laki-laki, sementara untuk perempuannya ada 5 (28%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan pendidikan terakhirnya dijelaskan berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA atau sederajat	8	44 %
2	Strata satu (S1)	10	56 %
	Total	18	100%

Diketahui terdapat 18 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 8 orang responden (44%) pendidikan terakhirnya adalah SMA sederajat,

sementara untuk yang pendidikan terakhirnya S1 atau srjana ada 10 (56%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan lamanya bekerja dijelaskan berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Sesuai Dengan Lamanya Bekerja.

No	LamaBekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	1	6 %
2	11 – 20 tahun	4	22%
3	1 – 10 tahun	13	72%
	Total	18	100%

Tabel 4.4 berdasarkan lama yaitu bekerja dari 18 responden terdiri atas; 13 responden (72%) bekerja selama sekitar 1-10 tahun, 4 responden (22%) bekerja selama sakitar 11-20 tahun, dan 1 responden (6%) bekerja selama sekitar 21-30 tahun.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel pengetahuan:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengetahuan

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1. P1	10	6	2	-	-	18
2	X1. P2	9	8	1	-	-	18
3	X1. P3	9	8	1	-	-	18
4	X1. P4	14	3	1	-	-	18
5	X1. P5	11	5	2	-	-	18
Jumlah		53	30	7	-	-	90

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 3 indikator yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan berikut:

Pengetahuan Faktual

1. Saya memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan terkini yang saya lakukan saat ini.

Pengetahuan Konseptual

2. Saya membuat perencanaan sebelum bekerja;
3. Saya memahami teori mengenai pekerjaan saya dengan baik.

Pengetahuan Prosedural

4. Saya mengetahui prosedur dalam bekerja;
5. Saya dapat memecahkan suatu masalah sesuai standar dalam bekerja.

Diketahui hasil tanggapan variabel Pengetahuan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 53 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 30 setuju dan 7 masih ragu-ragu.

Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah menguasai pengetahuan dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel ketrampilan:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Keterampilan

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1. P1	8	5	4	-	-	18
2	X1. P2	11	6	1	-	-	18
3	X1. P3	9	7	2	-	-	18
4	X1. P4	13	4	1	-	-	18
Jumlah		41	22	8	-	-	71

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 indikator yang dituangkan pada 4 bentuk pernyataan berikut:

Keterampilan Adminitratif

1. Saya memiliki kemampuan menganalisa dengan baik.

Keterampilan Manajerial

2. Saya mampu mampu mengkoordinasi kegiatan dengan baik.

Keterampilan Teknis

3. Saya menjalani dengan taat segala prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Keterampilan Sosial

4. Saya siap membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan.

Diketahui hasil tanggapan variabel ketrampilan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 41 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 32 setuju dan 5 masih ragu-ragu. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah menguasai ketrampilan dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel motif:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motif

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1. P1	5	10	3	-	-	18
2	X1. P2	13	3	2	-	-	18
3	X1. P3	8	10	-	-	-	18
4	X1. P4	12	5	1	-	-	18
Jumlah		38	28	5	-	-	72

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 3 indikator yang dituangkan pada 4 bentuk pernyataan berikut:

Dorongan Ekonomi

1. Saya siap membantu perusahaan dalam mencapai target tujuan untuk memenuhi kebutuhan saya.

Dorongan Sosial

2. Saya mampu mempengaruhi rekan kerja guna ikut serta menyelesaikan pekerjaan.

Dorongan Psikologis

3. Memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Bonus insentif dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.

Diketahui hasil tanggapan variabel motif menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 38 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 28 setuju, 5 masih ragu-ragu, dan 1 tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah mempunyai motif tersendiri dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel sifat:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Sifat

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1. P1	12	4	2	-	-	18
2	X1. P2	12	6	-	-	-	18
Jumlah		24	10	2	-	-	36

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 indikator yang dituangkan pada 2 bentuk pernyataan berikut:

Sikap

1. Saya mampu mematuhi berbagai norma sosial dalam bekerja;
2. Saya mampu bekerjasama memenuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam pekerjaan saya.

Diketahui hasil tanggapan variabel sifat menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 24 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 10 setuju, dan 2 masih ragu-ragu. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah memiliki sifat baik dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel citra diri:

Tabel 4.9
Deskripsi jawaban responden mengenai Variabel Citra Diri

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1. P1	6	6	4	1	1	18
2	X1. P2	8	5	5	-	-	18
3	X1. P3	12	6	-	-	-	18
4	X1. P4	11	4	3	-	-	18
Jumlah		37	21	9	1	1	69

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 indikator yang dituangkan pada 4 bentuk pernyataan berikut:

Kepercayaan Diri

1. Saya percaya diri dengan tugas yang dipercayaka pada saya;
2. Saya percaya diri dengan tugas yang bukan kompetensi yang diberikan kepada saya.

Nilai Pribadi

3. Saya merasa nilai pribadi saya memiliki kesesuaian dengan perusahaan ini;

4. Perusahaan mempunyai nilai sebagaimana saya yang mengutamakan kejujuran.

Diketahui hasil tanggapan variabel citra diri menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 37 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 21 setuju, 9 masih ragu-ragu, dan masing-masing skor tidak setuju dan sangat tidak setuju ada 1 orang. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah memiliki Citra Diri sangat baik dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.10
Deskripsi jawaban responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	12	5	1	-	-	18
2	X1. P2	7	9	1	1	-	18
3	X1. P3	4	9	4	1	-	18
4	X1. P4	8	10	-	-	-	18
5	X1. P5	13	4	1	-	-	18
6	X1. P6	12	6	-	-	-	18
7	X1. P7	12	6	-	-	-	18
8	X1. P8	11	7	-	-	-	18
Jumlah		80	56	7	2	-	145

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 indikator yang dituangkan pada 8 bentuk pernyataan berikut:

Kualitas Kerja

1. Saya senantiasa teliti untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik;
2. Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan serapi mungkin.

Kuantitas Kerja

3. Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan telah disesuaikan kemampuan yang saya miliki;
4. Jumlah pekerjaan tidak menghalangi saya untuk menyelesaikannya.

Ketepatan Waktu

5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan;
6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebagaimana prosedurnya.

Kerja Sama

7. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.
8. Pekerjaan mampu diselesaikan sesuai tanggungjawab bersama-sama.

Diketahui hasil tanggapan variabel kinerja karyawan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 80 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk 56 setuju, 7 masih ragu-ragu, dan 2 tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah memiliki kinerja sangat baik.

4.3 Analisis Data

i. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan hasil pengukuran yang memperlihatkan valid tidaknya instrument. Pengujian ini dihitung melalui perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} yang menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya instrument sudah valid. Adapun nilai dari r_{tabel} dihasilkan dari $df = n - 2$ (signifikansi 5% dan n merupakan banyaknya sampel. Dalam uji validitas ini, penulis menyebarkan kuesioner terhadap 18 responden dengan 27 butir pertanyaan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>CorrectedItem-TotalCorrelation</i>	R Tabel	Keterangan
Pengetahuan	P1	0.536	0.468	Valid
	P2	0.498	0.468	Valid
	P3	0.512	0.468	Valid
	P4	0.529	0.468	Valid
	P5	0.521	0.468	Valid
Keterampilan	K1	0.469	0.468	Valid
	K2	0.482	0.468	Valid
	K3	0.542	0.468	Valid
	K4	0.468	0.468	Valid
Motif	M1	0.484	0.468	Valid
	M2	0.501	0.468	Valid
	M3	0.548	0.468	Valid
	M4	0.517	0.468	Valid

Sifat	S1	0.547	0.468	Valid
	S2	0.518	0.468	Valid
Citra Diri	C1	0.510	0.468	Valid
	C2	0.526	0.468	Valid
	C3	0.628	0.468	Valid
	C4	0.572	0.468	Valid
Kinerja	K1	0.502	0.468	Valid
	K2	0.470	0.468	Valid
	K3	0.502	0.468	Valid
	K4	0.530	0.468	Valid
	K5	0.573	0.468	Valid
	K6	0.555	0.468	Valid
	K7	0.500	0.468	Valid
	K8	0.591	0.468	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Sesuai hasil di atas, diketahui semua pernyataan untuk Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat, Citra Diri dan kinerja sudah valid, hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Realiabilitas

Reliabilitas merupakan nilai indeks yang menjadi bukti konsistensi instrument untuk mengetahui kejadian atau gejala yang sejenis. Nilai reliabilitas dinyatakan tinggi apabila instrument yang dipakai stabil nilainya. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach*, hal ini dikarenakan jenis datanya adalah likert (Husein, 2010:194).

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan besarnya signifikansi yaitu 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

- 1) $< 0,6$ reliabilitasnya lemah
- 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitas sudah bisa diterima
- 3) $> 0,8$ reliabilitasnya baik

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas****Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	27

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas variabel pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, citra diri dan kinerja mempunyai nilai Koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yang dinyatakan reliabel.

ii. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan membuktikan bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berikut merupakan tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.13
Hasil Olahan Data Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.224	4.878		1.071	.305
Pengetahuan	.226	.327	.168	.689	.504
Keterampilan	.525	.236	.413	2.219	.042
Motif	.107	.374	.071	.286	.780
Sifat	.369	.524	.144	.704	.495
Citra Diri	.673	.243	.514	2.766	.014

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Olahan SPSS 2021

Berikut persamaan regresinya sebagai interpretasi dari tabel 4.13:

$$Y = 5,224 + (0,226)X1 + (0,525)X2 + (0,107)X3 + (0,369)X4 + (0,673)X5$$

Selanjutnya, berikut penjabaran dari persamaan diatas:

Konstanta (a) = 5.224 yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan adanya Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat dan Citra Diri maka kinerja sebesar 5,224%;

1X1 = nilai koefisien regresi dari variabel pengetahuan adalah 0,226, artinya jika tanggapan responden mengenai Pengetahuan ditingkatkan maka pengaruh pada kinerja karyawan mampu bertambah 0,226%;

2X2 = nilai koefisien regresi dari variabel ketrampilan adalah 0,525, artinya jika tanggapan responden mengenai ketrampilan

ditingkatkan maka pengaruh pada kinerja karyawan mampu bertambah 0,525%;

3X3 = nilai koefisien regresi dari variabel motif adalah 0,107, artinya jika tanggapan responden mengenai motif ditingkatkan maka pengaruh pada kinerja karyawan mampu bertambah 0,107%;

4X4 = nilai koefisien regresi dari variabel sifat adalah 0,369, artinya jika tanggapan responden mengenai sifat ditingkatkan maka pengaruh pada kinerja karyawan mampu bertambah 0,369%.

5X5 = nilai koefisien regresi dari variabel citra diri adalah 0,673, artinya jika tanggapan responden mengenai citra diri ditingkatkan maka pengaruh pada kinerja karyawan mampu bertambah 0,673%.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan, pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar adalah variabel Keterampilan sebesar 0,525 dan Citra diri 0,673 yang nilainya paling tinggi. sementara untuk koefisien beta dari variabel motif yaitu 0,107 yang menjadi nilai paling rendah. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel Citra diri pengaruhnya paling besar atau dominan.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, citra diri) diketahui nilai determinasinya berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.678	1.459

a. Predictors: (Constant), CITRA DIRI, SIFAT, KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, MOTIF

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Sesuai dengan hasil pengujian SPSS di atas, diketahui nilai R sebesar 0,879, dengan demikian variabel pengetahuan, keterampilan, motif, sifat dan citra diri berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai sebesar 87,9%. Sementara untuk nilai R^2 sendiri yaitu 0,773 yang artinya variabel pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, citra diri mampu menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar sebesar 77,3%, dan 22,7% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan disini.

iii. Pembuktian Hipotesis

4.3.2.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun untuk kriteria pengujiannya meliputi:

- 1) Jika nilai T hitung $>$ T tabel, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai T hitung $>$ T tabel, maknanya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,025 : 12) \\
 &= 2,178
 \end{aligned}$$

Penjelasan:

a = Tingkat Kepercayaan;

k = Banyaknya Variabel

n = Banyaknya Sampel;

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.224	4.878		1.071	.305
Pengetahuan	.226	.327	.168	.689	.504
Keterampilan	.525	.236	.413	2.219	.042
Motif	.107	.374	.071	.286	.780
Sifat	.369	.524	.144	.704	.495
Citra Diri	.673	.243	.514	2.766	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya:

1. Dari hasil analisis data pada variabel pengetahuan, diketahui nilai t_{hitung} sebanyak 0,689, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,178, oleh karena itu $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan untuk besarnya signifikansi adalah 0,504 yang

artinya H_a ditolak. Kesimpulannya variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;

2. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel ketrampilan, diketahui nilai t_{hitung} sebanyak 2,219, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,178, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,042 yang artinya H_a diterima. Kesimpulannya variabel ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
3. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel motif, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 0,286, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,178, oleh karena itu $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,780 yang artinya H_a ditolak. Kesimpulannya variabel motif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
4. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel sifat, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 0,704, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,178, oleh karena itu $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,495 yang artinya H_a ditolak. Kesimpulannya variabel sifat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
5. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel citra diri, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,766, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,178, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,014 yang artinya H_a diterima. Kesimpulannya variabel citra diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu juga bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, dan berikut merupakan bentuk hipotesisnya:

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui ada pengaruh X terhadap Y secara simultan;
- 2) Jika besarnya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan.

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k : n - k) \\
 &= F(5 : 13) \\
 &= 3,03
 \end{aligned}$$

Penjelasan:

k = Banyaknya variabel independen;

n = Banyaknya sampel

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.964	5	17.393	8.173	.001 ^b
	Residual	25.536	12	2.128		
	Total	112.500	17			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), CITRA DIRI, SIFAT, KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, MOTIF

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui besarnya t_{hitung} yaitu 8,173, sementara untuk f_{tabel} nya adalah 3,03 dengan taraf signifikansinya 5%. Sehingga kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan artinya pengetahuan, ketrampilan, motif, sifat, dan citra diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 23, diketahui secara parsial dari kelima variabel yang penulis teliti (Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat dan Citra Diri) hanya dua variabel yang pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan untuk PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar. Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji t berikut:

1) Variabel Pengetahuan (X1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Pengetahuan t_{hitung} (0.689) lebih kecil dibanding t_{tabel} (2,178) dengan tingkat signifikan 0,504 sehingga H_a ditolak

dan H_0 diterima. Kesimpulannya variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Pengetahuan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan kurang maksimal yaitu pengetahuan factual (pernyataan yang benar sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya) dimana karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar masih belum sepenuhnya memahami pengetahuan dalam bidang pekerjaan terkini. Selain itu, indikator kedua yang kurang maksimal ialah pengetahuan konseptual, dimana karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertaning Makassar masih belum sepenuhnya membuat perencanaan pada saat akan bekerja dan belum mengetahui teori apa saja yang berhubungan dengan pekerjaannya secara baik.

2) Variabel Keterampilan (X2)

Nilai t hitung dalam variabel Keterampilan t hitung (2,219) lebih besar dibanding t tabel (2,178) dengan tingkat signifikan 0,042 sehingga H_0 diterima. Kesimpulannya ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Pengetahuan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik indikator seperti keterampilan administratif dengan baik, keterampilan manajerial yang baik, keterampilan teknis dengan baik, dan keterampilan sosial dengan baik. Tingkat signifikan variabel ini juga dibuktikan dari hal wawancara dengan narasumber bapak Hanura Akbar, bahwa hasil pencapaian

kompetensi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar dapat dikatakan *Exceed*¹. Artinya keterampilan sangat berpengaruh dalam kompetensi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar, karena sudah melebihi target standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan.

3) Variabel Motif (X3)

Nilai t hitung dalam variabel Motif t hitung (0,286) lebih kecil dibanding t tabel (2,178) dengan tingkat signifikan 0,780 sehingga H_a ditolak. Kesimpulannya Motif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Motif yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan kurang maksimal yaitu dorongan ekonomi dimana karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar masih tidak semua membantu perusahaan dalam mencapai target dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu, indikator kedua yang kurang maksimal ialah dorongan psikologis, dimana karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar masih tidak memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

4) Variabel Sifat (X4)

Nilai t hitung dalam variabel Sifat t hitung (0,704) lebih kecil dibanding t tabel (2,178) dengan tingkat signifikan 0.495 sehingga H_a ditolak. Kesimpulannya sifat tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini juga disebabkan

oleh beberapa indikator variabel Sifat yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan kurang maksimal yaitu sikap dimana karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar belum sepenuhnya patuh terhadap berbagai norma sosial dan peraturan yang berlaku untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

5) Variabel Citra diri (X5)

Nilai t hitung dalam variabel Citra Diri t hitung (2,766) lebih besar dibanding t tabel (2,178) dengan tingkat signifikan 0.014 sehingga H_0 diterima. Kesimpulannya citra diri berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Pengaruh tersebut dikarenakan ada indikator-indikator pada variabel Citra Diri yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan sangat baik indikator seperti kepercayaan diri dalam melaksanakan tugasnya dan Nilai Pribadi dengan baik merasa bahwa nilai pribadi sudah sesuai dengan nilai organisasi begitu juga dengan mengutamakan kejujuran dalam bekerja. Tingkat signifikan variabel ini juga dibuktikan dari hal wawancara dengan narasumber bapak Hanura Akbar, bahwa hasil pencapaian kompetensi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar dapat dikatakan *Exceed*¹. Artinya Citra Diri sangat berpengaruh dalam kompetensi, karena dengan kepercayaan diri dan mengutamakan kejujuran dalam bekerja memberi nilai positif dengan sudah melebihi target standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Seperti pada tabel 4.16 secara simultan kelima variabel yang penulis teliti (Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat dan Citra Diri) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 8,173, sedangkan nilai f tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 3,03. Karena Sig. f hitung (8,173) > f tabel (3,03) maka lima variabel (citra diri, motif, sifat, keterampilan, dan keterampilan) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja (Y) atau berarti sudah signifikan. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Hanura Akbar. Beliau mengatakan bahwa tentu kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini bisa dilihat dari jasa produksi kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning ini dapat dikatakan sangat besar melampaui target yang di capai¹.

Besarnya pengaruh dimensi kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar didapatkan dengan wawancara dan uji regresi melalui indikator pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri. Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh Dimensi Kompetensi sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

Dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber bapak Hanura Akbar pada waktu wawancara, bahwa beliau mengatakan kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) sudah sangat baik, dan dimensi kompetensi

sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar, hal ini dibuktikan dengan hasil jasa produksinya sangat besar melampaui target¹.

Dari hasil wawancara peneliti melengkapi data dengan melakukan Uji regresi guna menjawab rumusan masalah apakah dimensi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Selanjutnya hipotesis yang diajukan adalah: diduga terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Berdasarkan uji regresi lima variabel, membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan dan parsial dengan dua variabel mempunyai nilai signifikan yaitu variabel Keterampilan (X2) dan variabel Citra diri (X5). Walaupun demikian, tiga variabel yang masih berpengaruh tidak signifikan.

Disimpulkan bahwa dimensi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning sesuai berdasarkan hasil wawancara dan uji regresi. Meskipun hasil dari uji regresi menyatakan tiga variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan (Pengetahuan, Motif, Sifat) menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan akan ikut meningkat jika variabel Pengetahuan, Motif, Sifat ditingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu “Pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar” metode penelitian yang digunakan yaitu mix method (gabungan kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data Primer. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar menggunakan sample jenuh mendapatkan 18 sampel. Hasil keseluruhan penelitian yang di Bahas bahwa pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, Dari kelima variabel (Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat, dan Citra Diri) hanya variabel Keterampilan dan Citra Diri yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara. Walaupun demikian hasil uji regresi menunjukkan bahwa tiga variabel yang tidak berpengaruh signifikan tersebut (Pengetahuan, Motif, Sifat) secara signifikan berperan menjelaskan adanya makna hubungan / pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika Pengetahuan, Motif, Sifat ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.
2. Berdasarkan uji f, Dimensi Kompetensi SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.
3. Berdasarkan Uji Regresi, *Dimensi Kompetensi* mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar. Hal ini

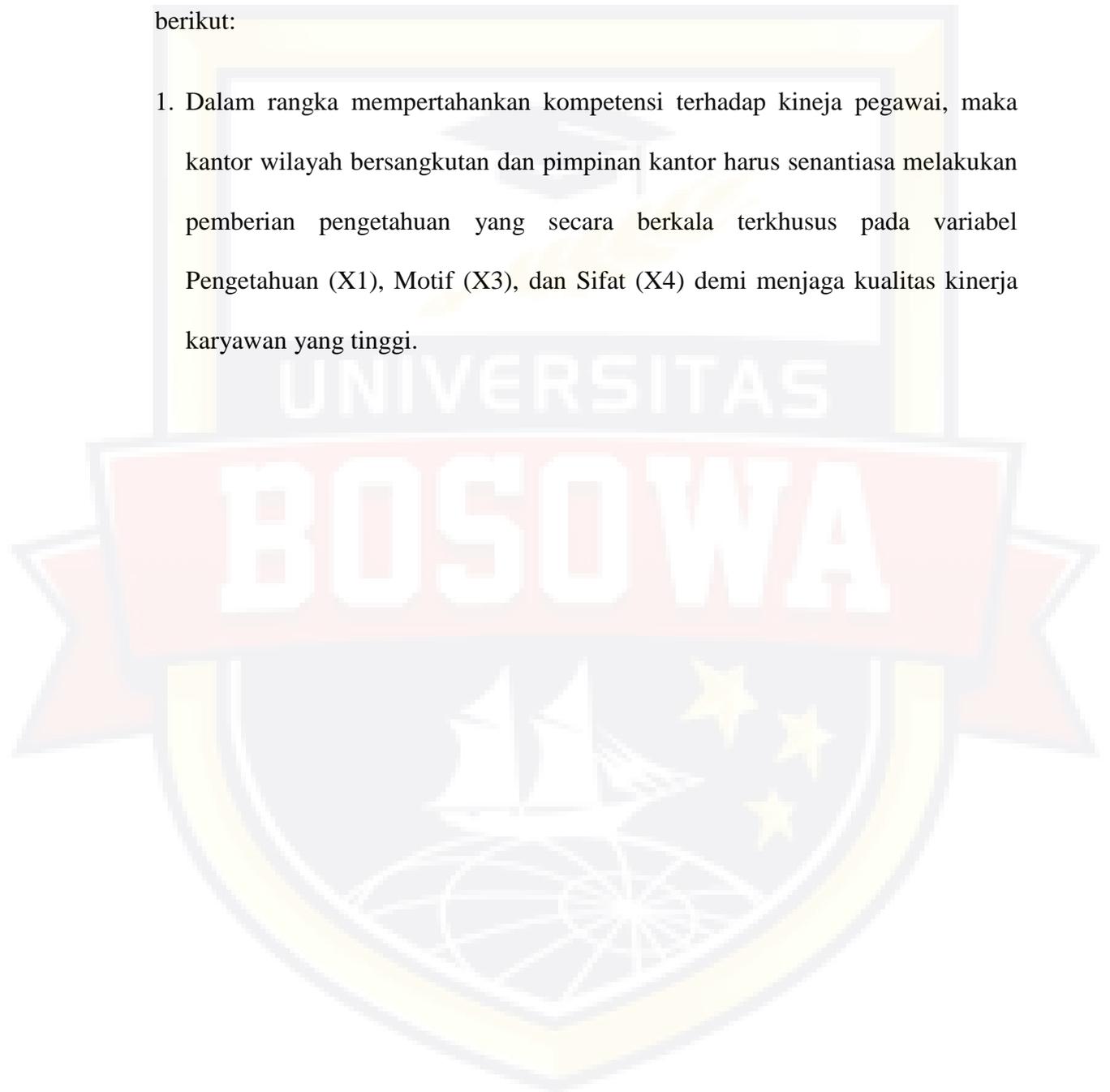
dikuatkan dengan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Hanura Akbar. beliau mengatakan bahwa tentu kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini bisa dilihat dari jasa produksi kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning ini dapat dikatakan sangat besar melampaui target yang di capai.



1.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi perusahaan terkait sebagai berikut:

1. Dalam rangka mempertahankan kompetensi terhadap kineja pegawai, maka kantor wilayah bersangkutan dan pimpinan kantor harus senantiasa melakukan pemberian pengetahuan yang secara berkala terkhusus pada variabel Pengetahuan (X1), Motif (X3), dan Sifat (X4) demi menjaga kualitas kinerja karyawan yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara . (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT .Remaja Rosdakarya.
- Annisa Putri Soetrisno , Alini Gilang (2018). “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung”
Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 8(1): 62-76
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi Irham (2014) *Perilaku Organisasi*, Bandung : Alfabeta.
- Haeruddin Hafid (2018). “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar”.
DaReMa Jurnal Manajemen. 13(2) 286-310.
- Hasibuhan Melayu Sp. (2012). *Manajemen SDM, Edisi Revisi, Cetakan ke tiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kandula R. Srinivas.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (terjemahan)*. Bangalore, Delhi.
- L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 13*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwayansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.

- Moehersono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Muhammad Kafrawi Yunus, (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. BOSOWA SEMEN. *Economics Bosowa Jurnal*. 5(001)14-32
- Muhson, Ali. (2012) “Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS”. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. 12-24.
- Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke-9.*. Jakarta: Kencana.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): 47-57.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Hendra (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Pegawai Biro Administrasi Perekonomian Dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau”. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. 9(3) 224-230.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Website

<https://www.pegadaian.co.id/>

Diakses: 11 Mei 2021.

Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia N0.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.



LAMPIRAN

Lampiran 1

No. Kusioner :

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG HERTASNING MAKASSAR**

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Bosowa Makaasar yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Dimensi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, Oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,
Peneliti

Muhammad Akbar Sarifudin

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (*boleh tidak di isi*) : _____
Usia : ____ Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Pendidikan Terakhir : _____
Jabatan : _____
Lama Bekerja : _____

*(Coret yang tidak perlu)

II. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak/Ibu berkenan memilih salah satu opsi (SS/S/R/TS/STS) yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan member tanda () pada jawaban sesuai dengan pilihan di bawah ini. Kriteria untuk seluruh pernyataan adalah sebagai berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- TS = Tidak Setuju (2)
- R = Ragu-ragu (3)
- S = Setuju (4)
- SS = Sangat Setuju (5)

A. Dimensi Kompetensi

Pengetahuan (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Pengetahuan Faktual						
1	Saya memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan terkini yang saya lakukan saat ini.					
Pengetahuan Konseptual						
2	Saya membuat perencanaan sebelum bekerja.					
3	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.					
Pengetahuan Prosedural						
4	Saya mengetahui prosedur dalam bekerja.					
5	Saya dapat memecahkan suatu masalah sesuai standar dalam bekerja.					

Keterampilan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Keterampilan Administratif						
6	Saya memiliki kemampuan menganalisa dengan baik.					
Keterampilan Manajerial						
7	Saya mampu mampu mengkoordinasi kegiatan dengan baik.					
Keterampilan Teknis						
8	Saya menjalani dengan taat segala prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
Keterampilan Sosial						
9	Saya siap membantu karyawan lain yang					

	membutuhkan bantuan.					
--	----------------------	--	--	--	--	--

Motif (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Dorongan Ekonomi						
10	Saya siap membantu perusahaan dalam mencapai target tujuan untuk memenuhi kebutuhan saya.					
Dorongan Sosial						
11	Saya mampu mempengaruhi rekan kerja guna ikut serta menyelesaikan pekerjaan.					
Dorongan Psikologis						
12	Memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
13	Bonus insentif dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.					

Sifat (X4)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Sikap						
14	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.					
15	Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam pekerjaan saya.					

Citra Diri (X5)

Kepercayaan Diri						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya percaya diri dengan tugas yang					

	diberikan kepada saya.					
17	Saya percaya diri dengan tugas yang bukan kompetensi yang diberikan kepada saya.					
Nilai Pribadi						
18	Saya merasa bahwa nilai pribadi saya memiliki kesesuaian dengan organisasi ini.					
19	Organisasi ini memiliki nilai yang sama seperti saya yaitu mengutamakan kejujuran.					

B. Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima dengan baik.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.					
Kuantitas Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3	Banyaknya pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
4	Banyaknya pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Ketepatan Waktu						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.					

6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.					
Kerja Sama						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.					
8	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					

UNIVERSITAS

BOSOWA



Lampiran 2

Laporan Penelitian

(Hasil Interview)

Tanggal : 5 Juli 2021

Waktu : 08.00-08.30

Narasumber : Bapak Hanura Akbar

Jabatan : Kepala Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning
Makassar

1. Bagaimana kondisi kompetensi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar?
2. Bagaimana hasil pencapaian kompetensi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar?
4. Bagaimana hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar
5. Bagaimana pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar?

Jawaban:

1. Kondisi kompetensi karyawan sudah sangat baik.
2. Hasil pencapaian kompetensi karyawan di kantor dapat dikatakan *Exeed*, artinya sudah melebihi target standar kompetensi kantor.
3. Kondisi kinerja karyawan juga sudah sangat baik
4. Hasil pencapaian kinerja sudah bagus, hal ini terlihat pada pencapaian kinerja yang melampaui target juga.

5. Tentu *kompetensi* sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap *kinerja* karyawan , karena hal ini bisa dilihat dari jasa produksi kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning ini dapat dikatakan sangat besar melampaui targer yang dicapai.



UNIVERSITAS

BOSOWA



Lampiran 2



UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A. 455/FEB/UNIBOS/IV/2021
 Lampiran :-
 Hal : **Permohonan Izin Melakukan Penelitian**

Kepada Yth
PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

Di -
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Muhammad Akbar Sarifudin
NIM : 45 17 012 066
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
No.Tlp/Hp : 0812 43479556

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di Perusahaan/Instansi/Lembaga/Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 15 April 2021
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
 NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa.
2. Arsip

Lampiran 3


Pegadaian
Mengabdikan Manusia Tanpa Batas

Makassar, 03 Mei 2021

Nomor : 222/00106.06/2021
 Lampiran : -
 Urgensi : B

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 di -
 Tempat

Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Sehubungan dengan pengajuan surat dari Universitas Bosowa nomor : A.455/FEB/UNIBOS/IV/2021 tanggal 15 April perihal: Permohonan Izin Melakukan Penelitian atas nama Mahasiswa dibawah ini :

NO	NAMA SISWA	STAMBUK	JURUSAN
1.	Muhammad Akber Sarifudin	4517012066	Manajemen Sumber Daya Manusia

Maka kami ijinakan Mahasiswa tersebut melakukan kegiatan penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar Cabang Hertasing, dengan judul : *"Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar"*.

1. Penelitian dilaksanakan tanggal 04 Mei s.d. 05 Juni 2021 pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing
2. Mahasiswa(i) yang melaksanakan Penelitian diminta membantu pemasaran produk Pegadaian, antara lain: Kredit Cepat dan Aman Gadai (KCA Gadai), Kredit Angsuran Sistem Fidusia (Kreasfi), Kredit Angsuran Sistem Gadai (Krasida), Penjualan Logam Mulia (Tunasi/Angsuran/Arisan), Layanan pembayaran tagihan bulanan Multi Pembayaran Online (MPO), dan Tabungan Emas Pegadaian
3. Data yang diperoleh semata-mata untuk bahan Penelitian, bukan untuk kepentingan lain.
4. 1 (satu) eksemplar hasil/laporan Prakerin masing-masing dikirimkan kepada kami Kantor Wilayah VI Makassar sebagai bahan pustaka.
5. Surat izin Penelitian dapat dicabut kembali apabila pemegang surat izin melanggar peraturan & ketentuan yang berlaku di PT.Pegadaian (Persero).
6. Setiap mahasiswa(i) yang melaksanakan kegiatan Penelitian tidak mendapatkan upah/honor.

Demikian surat izin ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. PEGADAIAN (Persero)
Kantor Wilayah VI Makassar


GUNAWAN HB
 Helmas

Tembusan :

1. Inspektur Wilayah VI PT.Pegadaian (Persero) di Makassar
2. Deputi Operasional Wilayah VI PT. Pegadaian (Persero) di Makassar
3. Pimpinan Cabang Hertasing PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar

PT Pegadaian (Persero) – Kantor Wilayah VI Wilayah Makassar
 Jalan Pelita Raya Blok A24 No.3 Kel. Sallaparang Kac Rappocini Makassar www.pegadaian.co.id
 Teln./toll free 7000 atau teln./toll free 7777 E-mail : helmas.makassar@pegadaian.co.id

Lampiran 4

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. /*B*02. /FEB/UNIBOS/VIII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muhammad Akbar Sarifudin
Stambuk	: 4517012066
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maksimal 30 %, dengan rincian skripsi 22% dan Jurnal 26%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Dimensi Kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar".

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

Makassar, 23 Agustus 2021


Dr. H. A. Huddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN : 09 07077003

FORMULIR PENGALUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Muhammad Akbar Sarifudin
Stambuk : 4517012066
Alamat : BTN Citra Tello Permai Blok C2 No 2 Makassar
Telpon/HP : 081243479556
E-mail : muhakbar91@gmail.com
Judul :

"Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar" .

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 23 Agustus 2021


Muhammad Akbar Sarifudin

