

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT MAKASSAR
BINTANG LESTARI**

Diajukan oleh:
Ade Setiawan Awaluddin
4518012162



SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas
Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari

Nama : Ade Setiawan Awaluddin

NIM : 4518012162

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Makassar Bintang Lestari

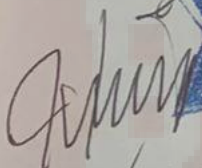
Telah Disetujui:

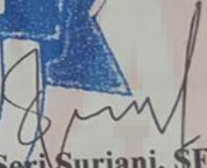
UNIVERSITAS

Pembimbing I

Pembimbing II

BOSOWA


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si



Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

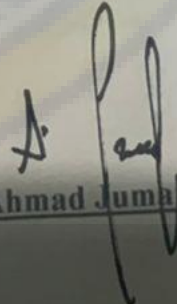
Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonom Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
Tanggal Pengesahaan.....


Ahmad Jumaiding, SE., MM

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Setiawan Awaluddin
Nim : 4518012162
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT
Makassar Bintang Lestari.

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

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

Makassar 13 Mei 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Ade Setiawan Awaluddi

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat 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 tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari”**.

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. Batara Surya, S.T., M.Si.
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. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si dan Dr. Seri Suriani, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi 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. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk berkuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. 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 Amin.

Makassar, 12 Mei 2022

Penulis

Ade Setiawan Awaluddin

***EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT
MAKASSAR BINTANG LESTARI***

By:

Ade Setiawan Awaluddin

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

ABSTRACT

Ade Setiawan Awaluddin. 2022. Thesis. The influence of competence on employee productivity at PT Makassar Bintang Lestari was guided by Hasanuddin Remmang and Seri Suriani.

The purpose of the study was to determine the effect of competence on employee productivity at PT Makassar Bintang Lestari.

The object of research is PT Makassar Bintang Lestari. The analytical tools used are descriptive analysis models and multiple linear analysis models.

The results showed that the three indicator variables had a partial effect on employee productivity; Knowledge variables (X1), Skills (X2), Attitudes (X3), Traits (X4) where the value of t_{count} is $6,971 > t_{table} 2,010$ and the significance is $0.000 < 0.05$ for the variable (X1) then for the variable (X2) $t_{count} > t_{table} 2.010$ and a significance value of $0.038 > 0.05$ and the last one (X3) $t_{count} 3,242 > t_{table} 2,010$ and significant $0.000 < 0.05$. So that the three variables have an influence on employee productivity at PT Makassar Bintang Lestari.

Keywords: Competence, Employee Productivity

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT MAKASSAR BINTANG LESTARI

Oleh:

Ade Setiawan Awaluddin

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Ade Setiawan Awaluddin. 2022. Skripsi. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari dibimbing oleh Hasanuddin Remmang dan Seri Suriani.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.

Objek penelitian adalah PT Makassar Bintang Lestari. Alat analisis yang digunakan yaitu model analisis deskriptif dan model analisis linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ke tiga variabel indikator berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan ; variabel *Pengetahuan* (X1), *Keterampilan* (X2), *Sikap*(X3), *Sifat* (X4) yang mana nilai t_{hitung} 6,971 > t_{tabel} 2,010 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel (X1) kemudian untuk variabel (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,010 dan nilai signifikansi $0,038 > 0,05$ dan yang terakhir (X3) t_{hitung} 3,242 > t_{tabel} 2,010 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga ke tiga variabel mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.

Kata Kunci: Kompetensi, Produktivitas Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Tujuan Manajemen SDM	11
2.1.4 Unsur-Unsur Manajemen SDM.....	12
2.1.5 Pengertian Kompetensi.....	13
2.1.6 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	14
2.1.7 Indikator Kompetensi	16
2.1.8 Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
2.1.9 Indikator Produktivitas Karyawan.....	19
2.1.10 Faktor-Faktor Yg Mempengaruhi Produktivitas	20
2.2 Kerangka Pikir	23
2.3 Hipotesis	24

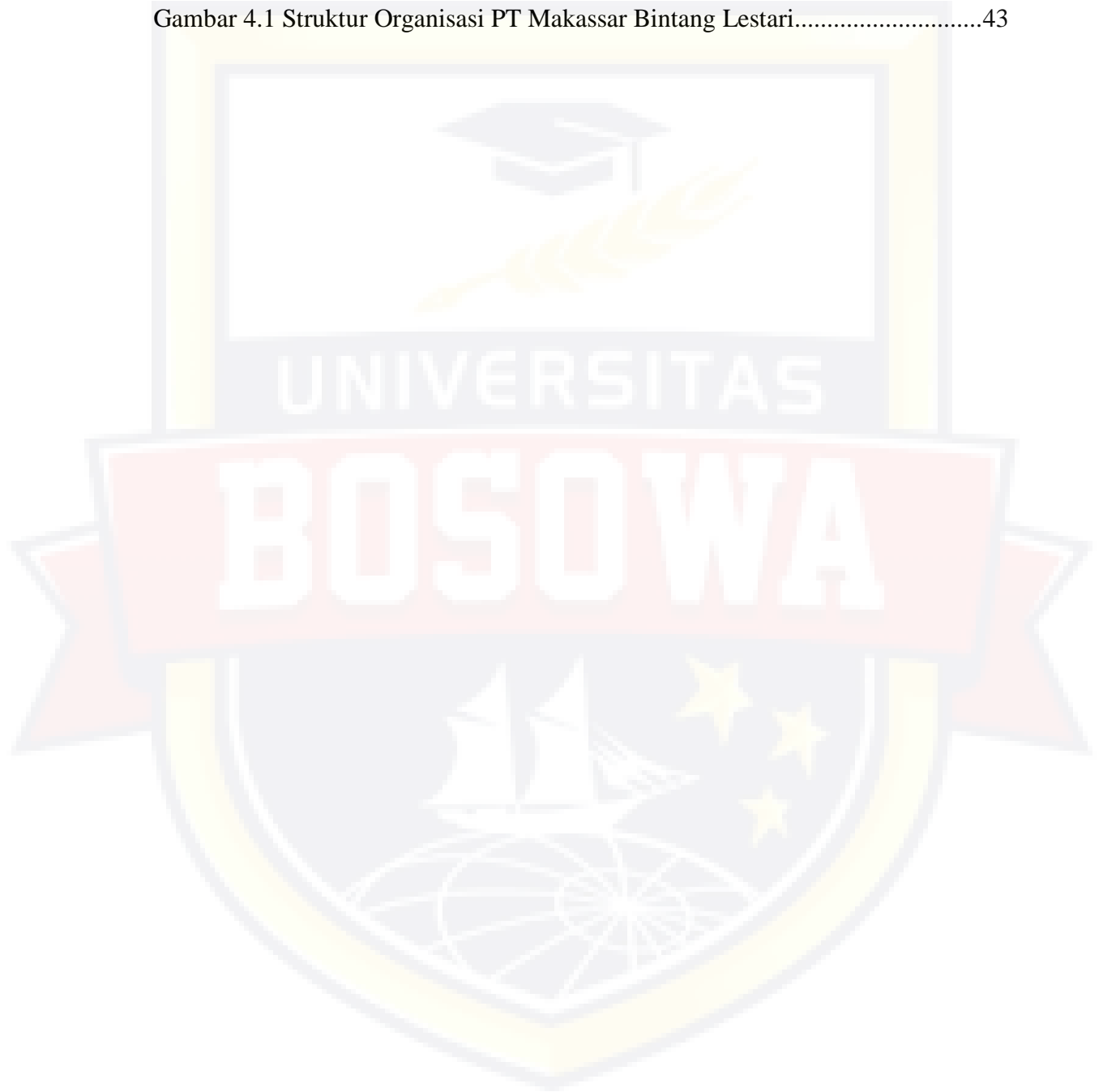
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.2 Jenis Dan Sumber Data	25
3.3 Metode Pengumpulan Data	26
3.4 Populasi dan sampel penelitian	28
3.5 Metode Analisis Data.....	29
3.6 Defenisi Operasional	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan	32
4.1.2 Tujuan Perusahaan	33
4.1.3 Sejarah Perusahaan	33
4.1.4 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	34
4.2 Deskripsi Data	42
4.2.1 Hasil Observasi	42
4.2.2 Hasil Wawancara	42
4.2.3 Karakteristik tanggapan Responden	43
4.2.4 Tanggpan Responden terhadap Variabel	45
4.3 Analisis Data	49
4.3.1 Analisis Deskriptif	49
4.3.2 Analisis Linear Berganda	51
4.4 Pembuktian Hipotesis	54
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)	54
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)	55
4.5 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

2.1	Kerangka Pikir	23
3.1	Instrumen Skala Likert.....	27
4.1	Struktur Organisasi PT Makassar Bintang Lestari.....	35
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	43
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan	45
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan.....	46
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap.....	47
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas	48
4.10	Hasil Uji Validitas.....	50
4.11	Hasil Uji Reabilitas.....	51
4.12	Hasil Olahan Data Regresi.....	52
4.13	Hasil Uji Determinasi (Model Summary).....	53
4.14	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55
4.15	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Makassar Bintang Lestari.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dinilai sudah menjadi basis produksi manufaktur terbesar di ASEAN. Hal ini seiring dengan upaya pemerintah saat ini yang ingin mentransformasi ekonomi agar fokus terhadap pengembangan industri pengolahan nonmigas. Semakin berkembangnya industri dan teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan Perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan (*sustainable growth*).

Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan bahwa perusahaan memiliki SDM berkompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks. Tumbuh berkelanjutan (*sustainable growth*) di era industri 4.0 tentu berbeda dengan era sebelumnya, Industri 4.0 ini memberikan tantangan yang lebih banyak menyinggung area teknologi, terutama teknologi nirkabel. Oleh karena itu, sangat penting memberikan ruang untuk SDM yang fasih menggunakan teknologi tersebut, yaitu kaum milenial dan gen Z. (Ong. 2020).

Organisasi saat ini ada di lingkungan yang penuh dengan kecepatan. Kecepatan pengembangan produk, respon terhadap pelanggan, dan pemecahan masalah semuanya dapat memiliki efek dramatis pada tingkat kinerja organisasi dan tim. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk memajukan potensi SDM supaya *kreatif* dan *inovatif*. Dengan mengait ilmu,

perilaku serta keterampilan yang baik maka dapat dicapai suatu tujuan perusahaan.

Peranan produktivitas sangat diharapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai target kerja serta untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu kompetensi yang menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif serta efisien dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Produktivitas suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Sehingga itu semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

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 kerja 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.

Kompetensi berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau produktivitas, bahwa sejauh mana seseorang dalam bekerja mencapai hasil yang memuaskan. Kompetensi lebih mudah untuk dikembangkan melalui pelatihan dengan cara yang paling efektif untuk menjamin kemampuan karyawan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat dibutuhkan agar dapat membantu pimpinan dalam menciptakan nilai dan memberikan kontribusi terhadap strategi dalam suatu perusahaan. Kompetensi setiap karyawan berbeda – beda, jadi dalam penempatan tugas pun haruslah sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Dengan produktivitas yang maksimal, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai harapan.

Dalam melaksanakan tugasnya, PT Makassar Bintang Lestari (MBL) terdapat 5 bagian divisi yakni Divisi F & A, Divisi Pemasaran, Divisi Produksi, Divisi Distribusi dan Divisi HR. Namun, penulis mengambil penelitian pada

Divisi Produksi dikarenakan adanya hubungan Divisi Produksi dengan fenomena penelitian.

PT Makassar Bintang Lestari (MBL) khususnya pada Divisi Produksi ditemukan bahwa latar belakang pendidikan karyawan masih kurang memadai yakni lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga kurang pengetahuan dan kemampuan. Mengingat sumber daya manusia merupakan faktor penting yang merupakan kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka karyawan menjadi aset yang lebih penting dibanding faktor produksi lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik memilih judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi acuan penelitian yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari?
2. Variabel indikator manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.
2. Mengetahui dan menganalisis variabel indikator manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis, peneliti ini diharapkan memberikan ilmu, pengetahuan dan informasi bagi penulis.
2. Bagi Institusi yang diteliti, peneliti ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi masyarakat, untuk memberikan wawasan tentang tanggung jawab sosial suatu perusahaan untuk kemudian di jadikan tolak ukur kinerja suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan bisnis yang yang berkompeten.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Uyun (2021:6) 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 tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Mary Parker Follet dalam Susan (2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Menurut Rahman (2020:5) manajemen berasal dari bahasa inggris "*management*" yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi,

agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Harras dkk (2020:12) dalam bukunya, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi.

Manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Penjelasan ini mempertegas peran SDM dalam sebuah organisasi yang dikontrol atau dikendalikan oleh sebuah sistem kerja atau yang disebut sistem manajemen.

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 Terry dalam Rahman (2020:6) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada 5, yaitu :

1. Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
2. Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*), dan pengawasan.

3. Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarah, dan pengawasan.
4. Perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memberi pengarah, pengawasan, inovasi, dan memberi peranan.
5. Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi.

Menurut Rivai dalam Harras dkk (2020:17) dapat dikatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur, seperti:

1. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (*actuating*) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

2. Sebagai operasionalisasi kegiatan

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan kata lain, Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat kita pahami sebagai wujud pelaksanaannya.

1. Pada tahap awal, bagaimana memperoleh pegawai berkualitas.
2. Setelah diterima, bagaimana menempatkan dan mengembangkan potensinya sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

3. Setelah bekerja, bagaimana model penghargaan yang berkeadilan (menyejahterakan dan proporsional).
4. Dalam kurun waktu lama, bagaimana Sumber Daya Manusia yang ada dapat dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.
5. Pada masa berakhirnya ikatan, bagaimana melakukan pemutusan hubungan kerja yang adil dan bijaksana.

Menurut Susan (2019:7) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan, Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian, Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan, Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian, Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan, Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian, Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud

tujuan yang maksimal. Kedipsilinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

11. Pemberhentian, Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun dalam Harras dkk (2020:16) Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
2. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
3. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak

terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.

4. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
5. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.4 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019:6) Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan

tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya (istimewa).

2.1.5 Pengertian Kompetensi

Menurut Marthalia (2020:2) Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan dibidang karir tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seorang melakukan tugas atau fungsinya pada keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi.

Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan/pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) saja tetapi menyangkut dibanyak kondisi.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo dalam Iswadi (2020:3) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Sedermayanti dalam Dwiyantri (2019:3) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi adalah sebagai berikut menurut Hendrawan, dkk. (2018:2) yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif, efektifitas yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*Value*)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4. Kemampuan (*Skill*)

Yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*Attitude*)

Yaitu perasaan (Senang-tidak senang, Suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*Interest*)

Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktifitas kerja.

Menurut Nursalam dan Efendi dalam Tambingon (2019:4) menyatakan bawah faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktifitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis,
2. kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

Menurut Wibowo dalam Rosmaini (2019:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

1. Keyakinan dan nilai-nilai,
2. Keterampilan,
3. Pengalaman.
4. Budaya organisasi,
5. Emosi,
6. Kemampuan intekektual.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Menurut Marthis dan Jackson dalam Elizar (2018:5) mengatakan bahwa dalam demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai keunggulan bidang tertentu, dengan indikator adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimaksud yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap yang dimaksud dalam pekerjaan yaitu evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

2.1.8 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Panjaitan (2018:3), Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.

Menurut Marthalia (2020:2) Produktivitas kerja karyawan merupakan persyaratan kerja yang diharapkan oleh manajemen sebagai pemegang peranan utama dalam produktivitas suatu organisasi. Persyaratan itu adalah karyawan yang memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan dalam melaksanakan tugas yang bersangkutan dari segi kualitas dan kuantitas. produktivitas kerja memerlukan keterampilan para karyawan yang sesuai dengan uraian tugas sehingga menciptakan solusi dalam memperbaiki cara kerja dan mempertahankan hasil kerja yang sudah baik.

Produktivitas karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno dalam Iswadi (2020:604) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Dimana produktivitas menjadi suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
2. Aspek efisiensi tenaga kerja.
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Agustini (2019:3) Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Faktor-faktor pendukung telah diterapkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan usahanya seperti melakukan promosi, memperbaiki manajemen, mengadakan kerjasama bisnis, serta menjaga dan meningkatkan kualitas layanan. Agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya, tentu diperlukan produktivitas karyawan yang tinggi. Perusahaan harus menuntut diri agar mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui manajemen SDM yang efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Prabawa (2018:2), Berbagai faktor

dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan. indikasi rendahnya produktivitas menunjukkan permasalahan seperti karyawan merasa kurang diberdayakan, masih rendahnya kerja sama tim dan pelatihan yang kurang efektif.

2.1.9 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Panjaitan (2018:3) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

2.1.10 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Karyawan

Menurut Mandik, dkk. (2019:3) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan sebagai berikut :

1. Pendidikan, merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Adapun indikator dari pendidikan yaitu Jenjang Pendidikan, Kesuaian Pendidikan, Kompetensi.
2. Penempatan, adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Adapun indikator dari penempatan kerja yakni Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja.
3. Kepuasan Kerja, didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan.

Menurut Sutrisno dalam Manik (2018:6) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikandasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Menurut Sunyoto dalam Manik (2018:6) faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pendidikan.

Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

2. Pelatihan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

3. Motivasi.

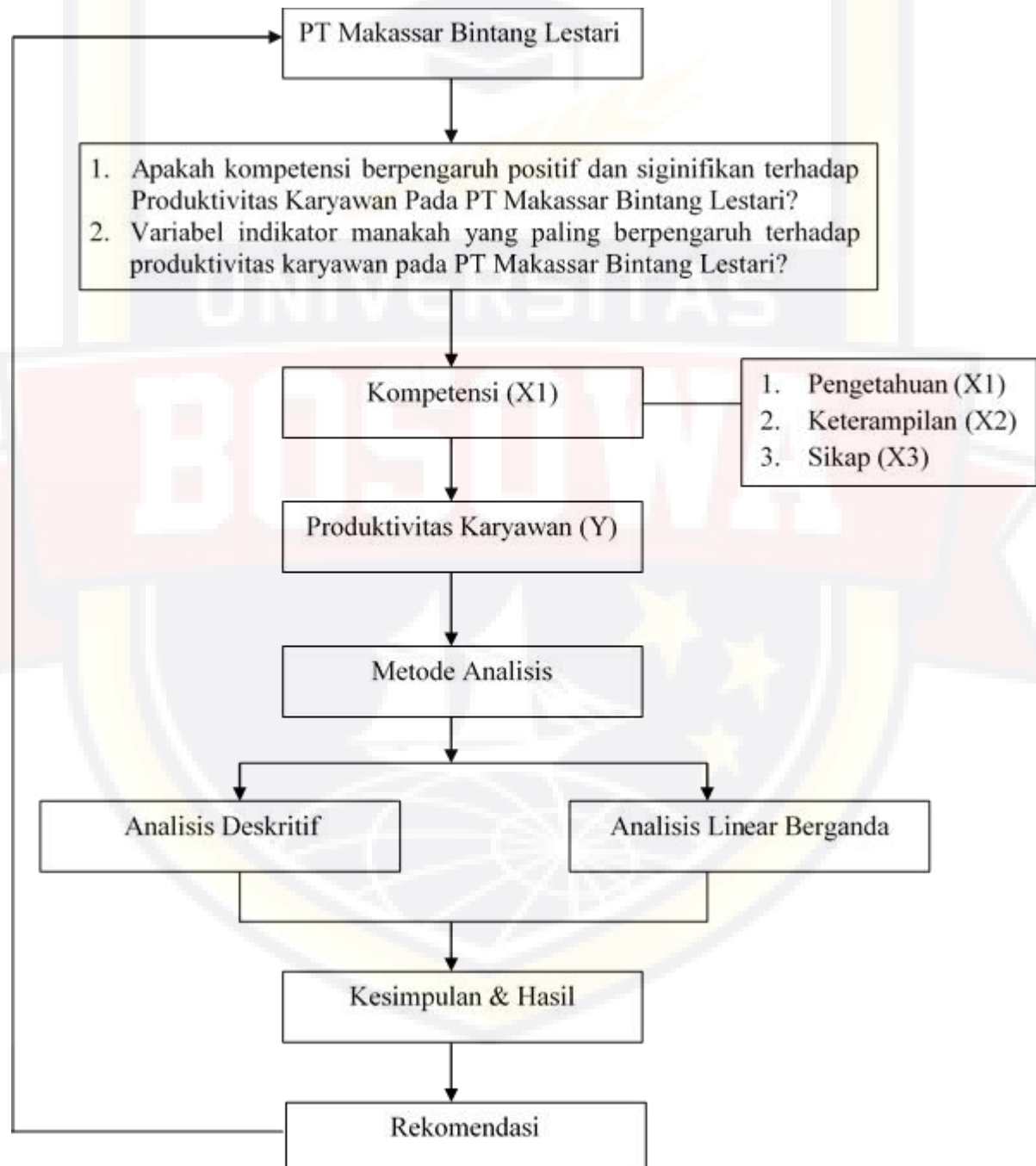
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan.



2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir dan juga landasan penelitian dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah in:

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

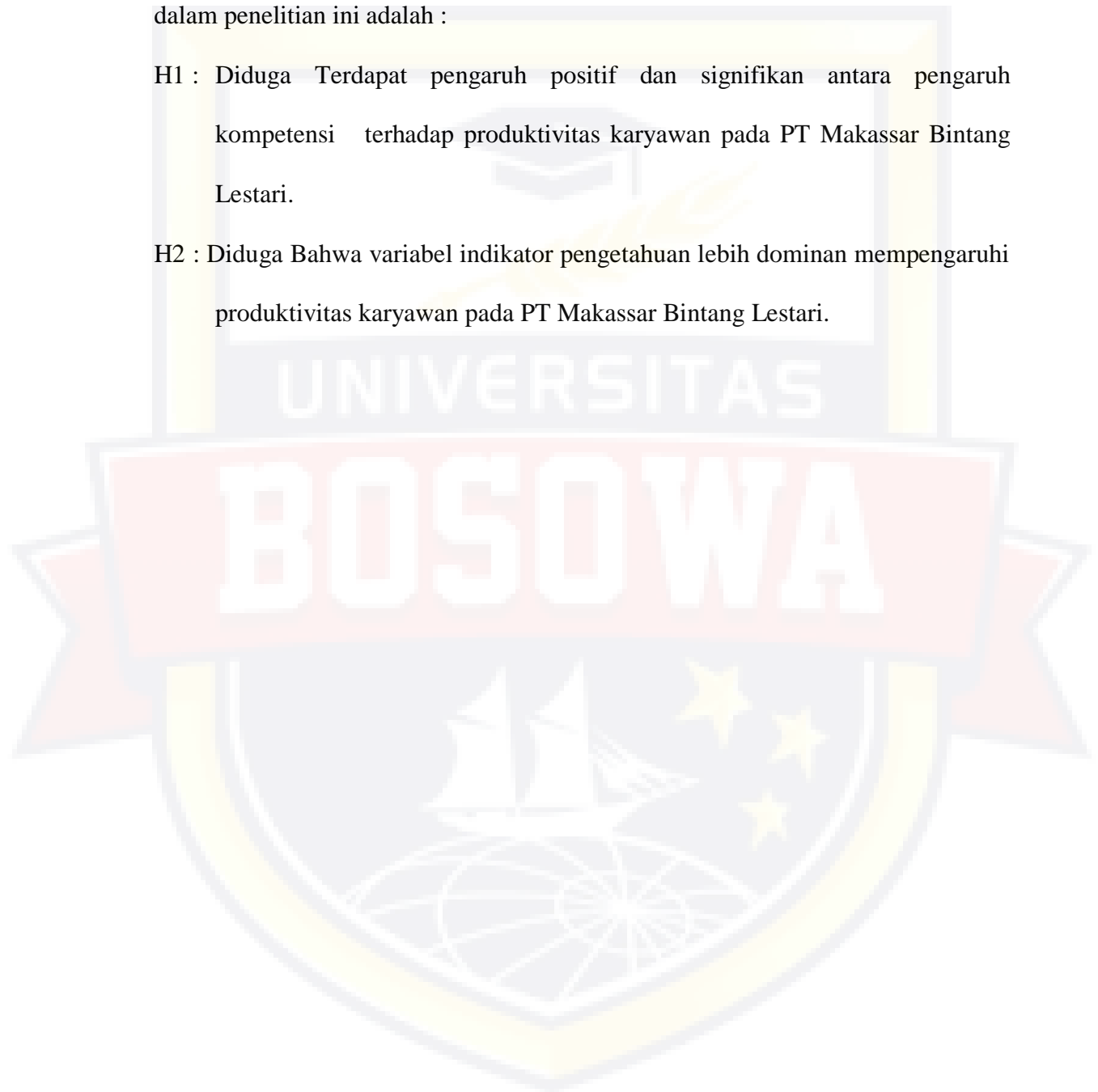


2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.

H2 : Diduga Bahwa variabel indikator pengetahuan lebih dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Makassar Bintang Lestari yang beralamat JL Ir. Sutami, Kawasan Pergudangan Lantebung Blok A11 No. 8, Parang Loe, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Kode pos 90243. Responden yang digunakan adalah karyawan Divisi Produksi PT Makassar Bintang Lestari. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret sampai bulan Mei -Juni 2022.

3.2 Jenis Dan Sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. Karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif, kalimat, dan gambar.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya,

data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

b. Data sekunder

Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurna; penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

3.3 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.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Populasi adalah semua subyek atau obyek sasaran penelitian.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018, hlm. 117) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Makassar Bintang Lestari sebanyak 110 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel ini di ambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti oleh seluruh anggota populasi konsumen.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel random sampling. Random Sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata dan memberikan kesempatan yang sama yang memiliki sifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. (Sugiyono, 2020:129)

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,01)}$$

$$n = \frac{110}{2,1}$$

$$= 52,3 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

Sampel yang digunakan sebanyak 53 dari 110 populasi yang diperoleh dengan menarik 10% dari total populasi. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari.

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data ini untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel terhadap variabel lain, variabel dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Persamaan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

b₁ b₂ b₃ : Koefisien Variabel

X₁ : Penempatan

X₂ : Keterampilan

X₃ : Sikap

E : Error

3.6 Definisi Operasional

3.6.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah 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.

3.6.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

3.6.3 Produktifitas Karyawan

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

3.6.4 Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas yang dimiliki seorang pegawai pada suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.

3.6.5 Pengetahuan

Pengetahuan adalah kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dalam membantu kemajuan perusahaan atau organisasi.

3.6.6 Sikap

Sikap adalah cara kerja karyawan di dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pemimpin ataupun perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Makassar Bintang Lestari yang beralamat JL Ir. Sutami, Kawasan Pergudangan Lantebung Blok A11 No. 8, Parang Loe, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Kode pos 90243. PT Makassar Bintang Lestari bergerak di bidang penyediaan barang furniture dan bahan baku lainnya. Kemudian PT Makassar Bintang Lestari (MBL) mengadakan sistem 8 jam kerja dimana untuk jam 08:00, pulang jam 16:00 dan pada jam 12:00-13:00 (1 jam) untuk istirahat, itu mulai dari hari senin sampai hari jumat, beda halnya pada hari sabtu dimana jam kerjanya hanya ada 5 jam dari jam 08:00 -13:00.

4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi perusahaan Furniture yang Profesional, Terpercaya dan Terpilih”.

Misi

1. Mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan pelanggan.
2. Membangun kemitrausahaan untuk meningkatkan kepercayaan pemasok dan kreditur.
3. Meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

4.1.2 Tujuan Perusahaan

1. Menyejahterakan masyarakat kecil;
2. Menyediakan barang- barang Furniture yang berkualitas terbaik;
3. Mendukung pembangunan nasional dan program pemerintah dalam sektor ekonomi.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

Bisnis Olympic Group diawali pada tahun 1980. Ketika itu, Au Bintoro merasa bahwa toko furniture terlalu membebani konsumennya dengan ongkos kirim yang begitu besar. Mahalnya ongkos kirim itu disebabkan karena beratnya produk furniture sehingga untuk mengangkatnya dibutuhkan beberapa orang pekerja, selain itu pengusaha furniture tidak dapat membawa banyak barang sekaligus—satu truk kecil hanya bisa mengangkat beberapa meja belajar saja—sehingga tidak efisien dan bukan tidak mungkin ongkos kirimnya lebih mahal dari harga meja itu sendiri.

Au yang ketika itu masih berprofesi sebagai pembuat box speaker memutar keras otaknya agar bisa menemukan meja belajar yang lebih praktis, ringan, dan bisa diangkut dalam jumlah yang lebih banyak dalam satu truk. Au memiliki ide untuk membuat sebuah meja yang dapat dibongkar pasang (knock down). Dengan ide ini ia berharap pengangkutan meja jadi lebih mudah dan murah. Namun ia menemukan masalah, penggunaan kayu yang berat bobotnya menyebabkan timbul kesulitan membuat pasak-pasak yang cukup kuat untuk merekatkan bagian-bagian meja.

Ia kemudian mencoba-coba membuat meja dari bahan baku box speaker yang dimilikinya, dan ternyata sukses. Ia mampu menciptakan meja yang lebih kecil, ringan, dan mudah dibongkar pasang. Meja belajar baru itu tersusun dari serpihan-serpihan papan partikel dengan perekat sekrup yang bisa di cucuk-cabut. Setiap bagian diberi tanda khusus untuk mencocokkannya dengan bagian lain. Ini mirip dengan mainan bongkar pasang anak-anak.

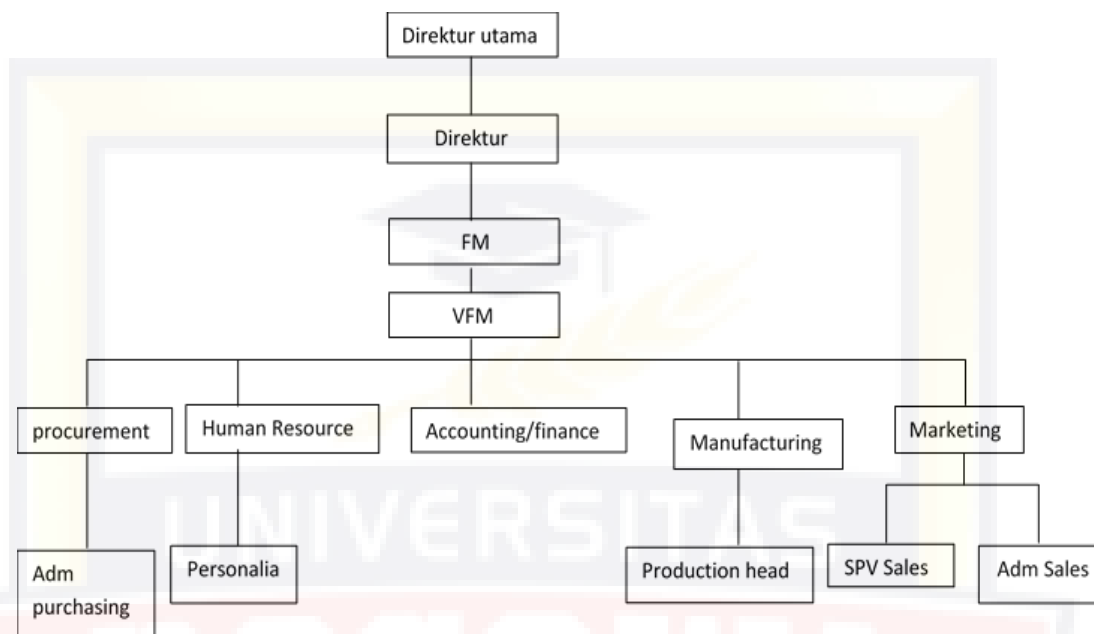
Produk ini selain mudah dibawa ternyata juga memberikan keuntungan lain bagi penjualnya, yaitu memperkecil biaya gudang (storage cost) karena penjual hanya perlu merakit satu produk saja sebagai display, sementara produk yang digudang dibiarkan dalam keadaan terbongkar sehingga tidak memakan banyak ruang.

Walau begitu Au belum memiliki cukup nyali untuk menjualnya secara massal, dan lebih memilih untuk menjualnya berdasarkan pesanan. Suatu hari seorang konsumen memesan meja itu dalam jumlah ribuan. Setelah harga disepakati, pengerjaan meja itu dilakukan 24 jam tanpa henti agar selesai tepat waktu. Namun malang di tengah jalan order itu diputus secara sepihak. Akibatnya Au terpaksa menumpuk produk dan bahan baku yang tersisa di gudang. Setelah menunggu tanpa kepastian, Au nekad menjual meja pesanana itu ke toko-toko furniture. Ternyata meja-meja itu laku keras dan habis terjual.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Makassar Bintang Lestari:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Makassar Bintang Lestari



Sumber :PT. Makassar Bintang Lestari

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan berikut:

1. Direktur Utama

tugas direktur utama atau juga sering disebut dengan dewan direksi adalah memimpin sebuah perusahaan (perubahan peraturan pada industri bisnis.). Memimpin dalam hal ini memiliki banyak sekali arti. Seorang direktur utama harus membuat serta menerbitkan beragam kebijakan perusahaan sekaligus mengawasi jalannya kebijakan tersebut. Ia juga harus memeriksa anggaran tahunan perusahaan sebelum dilaporkan kepada pemegang sah.

- a. Menyusun Strategi untuk Mengarahkan Bisnis Menjadi lebih Maju

- b. Mengorganisasi Visi dan Misi Perusahaan Secara Keseluruhan
- c. Memimpin Meeting Rutin dengan Para Pemimpin Senior Perusahaan
- d. Menunjuk Orang untuk Memimpin Divisi Tertentu dan Mengawasi Pekerjaannya
- e. Menyampaikan Laporan kepada Pemegang Saham atas Kinerja Perusahaan
- f. Mengawasi Kompetisi Bisnis Internal dan Eksternal

2. Direktur

Direksi adalah organ perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, Sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai ketentuan Anggaran Dasar.

- a. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.
- b. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan.
- c. Direksi mengatur pola pembagian tugas masing-masing.

3. FM

- a. Melaksanakan dan memantau aktivitas dari tahapan finishing.
- b. Bertanggung jawab terhadap proses finishing.
- c. Berwenang memulai kegiatan finishing

4. VFM

value for Money merupakan sebuah konsep dalam pengukuran kinerja. *Value for Money* yaitu indikator kinerja sebuah sektor publik yang

memberikan informasi apakah anggaran (dana) yang dibelanjakan menghasilkan suatu nilai tertentu bagi masyarakatnya. Indikator yang dimaksud adalah **ekonomi, efisien, dan efektif**.

- a. **Ekonomi** terkait analisis sejauh mana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang digunakan yaitu dengan menghindari pengeluaran yang boros dan tidak produktif.
- b. **Efisiens** merupakan perbandingan output input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Pencapaian output yang maksimum dengan input yang terendah menunjukkan efisiensi
- c. **Efektivitas**: tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan.

5. PROUCUREMENT

Fungsi dari pengadaan dalam sebuah perusahaan yaitu untuk menyediakan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengadaan biasanya dibuat dalam bentuk divisi atau tim dalam sebuah perusahaan. Banyak tugas dan tanggung jawab di divisi pengadaan. Maka dari itu perlu diketahui tugas dan tanggung jawab dari pengadaan, yaitu:

- a. Merencanakan Pembelian atau Penyediaan
- b. Membuat prosedur standar untuk Barang atau Jasa
- c. Menyesuaikan spesifikasi barang atau Jasa yang Dibutuhkan Perusahaan
- d. Mencari Vendor atau Supplier
- e. Menganalisa Perbandingan Biaya Pembelian dari Supplier atau Vendor
- f. Menegosiasikan Harga, Pengiriman, Waktu Pembayaran

- g. Menerima Tagihan Pembayaran dari Vendor atau Supplier
- h. Membuat Kontrak
- i. Melakukan Kontrol Persediaan Barang

6. HUMAN RESOURCE

Human resources merupakan salah satu posisi yang penting untuk berada di sebuah Perusahaan. Singkatnya, posisi ini berfungsi untuk mencari karyawan terbaik, dan memastikan karyawan yang ada nyaman di Perusahaan tersebut dan bisa memberikan kontribusi maksimalnya.

HRD tidak berhubungan langsung dengan profit Perusahaan. Namun, HRD bertanggung jawab penuh terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab dan peran dalam memastikan sebuah Perusahaan bisa berjalan baik dan meraih tujuan yang diinginkan.

- a. Rekrutmen dan Seleksi
- b. Training & Development
- c. Administrasi Personalia
- d. Penilaian Kinerja
- e. Perencanaan Karir

7. ACCOUTING/ FINANCE

Finance adalah bagian yang mengelola dan memegang uang secara langsung, baik dalam bentuk uang kartal maupun uang giral. Menurut Ridwan dan Inge, penulis buku Manajemen Keuangan, pengertian *finance* adalah seni dalam mengelola uang yang memengaruhi kehidupan setiap orang atau organisasi.

Sementara *accounting* adalah seni dalam mengukur, berkomunikasi, serta menginterpretasikan aktivitas keuangan. Jika dilihat di Wikipedia, definisi *accounting* merupakan pengukuran, penjabaran, dan pemberian kepastian terhadap informasi keuangan yang akan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

8. MANUFACTURING

Manajer produksi seorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar & akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Ruang lingkup pekerjaan tergantung pada sifat dari sistem produksi. Banyak perusahaan yang terlibat dalam beberapa jenis produksi, menambah kompleksitas peran. Kemungkinan bahwa manajer produksi juga bertanggung jawab untuk sumber daya manusia dan material.

9. MARKETING

Marketer adalah otak di balik kesuksesan mengenalkan produk atau jasa ke dunia luar. Dari situ, perusahaan mengharapkan adanya penjualan atau istilahnya, konversi. Demi mencapai tujuan ini, ada banyak tugas marketing yang harus dikerjakan. Mulai dari perencanaan strategi marketing, memonitor tren pasar, dan membuat iklan untuk kampanye.

- a. Marketing Bertugas dalam Berpromosi
- b. Berperan sebagai Sales
- c. Marketing Bertugas Mendalami Riset dan Pengembangan

d. Marketing Bertugas sebagai Perwujudan Konsep Marketing Communication

10. ADM PURCHASING

Purchasing adalah divisi di perusahaan yang memiliki tugas melakukan pembelian barang dan jasa. Bagian purchasing yang bertanggung jawab melakukan pengadaan barang yang dibutuhkan oleh perusahaan.

11. PERSONALIA

Dalam menjalankan kegiatan bisnis, fungsi manajemen personalia sangat dibutuhkan untuk membantu pengelolaan perusahaan dengan baik.

Dimana, dengan pengelolaan yang baik, perusahaan akan lebih mudah berkembang. Personalia dalam sebuah institusi atau perusahaan adalah hal penting karena mengurus keanggotaan atau karyawan yang ada di dalamnya.

12. PRODUCTION HEAD

Jabatan manager produksi sendiri biasanya sangat sering dicari pada jenis-jenis perusahaan manufaktur dan dagang karena perusahaan di bidang jasa biasanya jarang menggunakan posisi ini. Posisi ini bisa di bilang cukup bergengsi di kalangan perusahaan itu sendiri karena memegang banyak karyawan di divisinya, selain itu gajinya pasti tidak kalah menggiurkan mengingat posisi ini setara dengan manager keuangan/manager keuangan/manager pemasaran atau manager SDM.

13. SPV SALES

Sales Supervisor adalah seseorang yang memimpin team sales atau tim penjualan dalam suatu bisnis atau perusahaan. Adapun, tugas dari Sales Supervisor adalah :

- a. Mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai dengan target.
- b. Membantu tim sales dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani dan memaintain konsumen.
- c. Membantu mengatasi permasalahan tim sales dan ikut melakukan atau mendampingi presentasi tim sales jika diperlukan.
- d. Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales.
- e. Memberikan laporan penjualan tim sales baik itu mingguan, bulanan atau tahunan.
- f. Memonitoring aktivitas tim sales.
- g. Memonitoring penjualan dan pembayaran customer dari tim sales.

14. ADM SALES

Sales admin merupakan profesi yang bertugas untuk mendukung aktifitas sales terutama yang berhubungan dengan administrasi di suatu perusahaan. Mereka memiliki peran yang cukup penting. Tidak jarang, mereka menjadi titik kontak pertama ketika pelanggan ingin menyampaikan pertanyaan, request layanan pembuatan web dan aplikasi, bahkan keluhan mengenai suatu produk. Oleh karena itu, selain menguasai bidang penjualan, mereka juga harus menguasai customer service skill dengan sangat baik.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Hasil Observasi

Hasil observasi lapangan didapatkan fakta bahwa adanya permasalahan dalam produktivitas kerja , seperti banyaknya karyawan yang kewalahan pada pengimputan data *customer* di waktu jam tertentu dan sebagian karyawan mengalami kesulitan pada saat pengimputan sering terjadinya jaringan eror. Oleh karena itu munculah keluhan pada penggunaan waktu kerja dan pengimputan data *customer* mengalami keterlambatan. Tentunya hal ini cukup menyita waktu sehingga penggunaan waktu bekerja menjadi tidak efisien.

4.2.2 Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan kepala kantor PT. Makassar Bintang Lestari, 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 mempengaruhi produktivitas kerja, dimana jasa produksi di PT. Makassar Bintang Lestari ini dapat dikatakan sangat besar melampaui target 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:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-25 tahun	17	32
2	26-40 tahun	23	43
3	50 tahun	13	24,5
Total		53	100

Diketahui terdapat 53 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 17 orang responden berusia sekitar 17 – 25 tahun (32%), sementara 23 responden (43%) berusia sekitar 26– 40 tahun, 13 responden (24,5%) berusia sekitar 50 tahun.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan jenis kelaminnya dijelaskan berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	39	73,6
2	Perempuan	14	26,4
Total		53	100

Diketahui terdapat 53 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 39 orang responden (73,6%) memiliki jenis kelamin laki-laki, sementara untuk perempuannya ada 14 (26,4%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan pendidikan terakhirnya dijelaskan berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	34	64,2
2	D3	5	9,4
3	S1	9	17,0
4	S2	5	9,4
Total		53	100

Diketahui terdapat 53 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 34 orang responden (64,2%) pendidikan terakhirnya adalah SMA sederajat, kemudian ada 5 orang responden (9,4%) pendidikan terakhirnya D3 dan kemudian ada 9 responden (17,0 %) pendidikan terakhirnya S1, sementara untuk yang pendidikan terakhirnya S2 ada 5 (9,5%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan lamanya bekerja dijelaskan berikut

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Lamanya Bekerja.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-3 tahun	22	41,5
2	4- 6 tahun	16	30,2
3	7-9 tahun	7	13,2
4	10-15 tahun	8	15,1
Total		53	100

Tabel 4.5 berdasarkan lama yaitu bekerja dari 53 responden terdiri atas; 22 responden (41,5%) bekerja selama sekitar 1-3 tahun, 16 responden (30,2%) bekerja selama sekitar 4-6 tahun, dan 7 responden (13,2%) bekerja selama sekitar 7-9 tahun dan yang terakhir 8 responden (15,1%) bekerja selama 10-15 tahun.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel indikator pengetahuan X1:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengetahuan X1

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	35	18	-	-	-	53
2	X1. P2	37	16	-	-	-	53
3	X1. P3	35	18	-	-	-	53
4	X1. P4	35	18	-	-	-	53
5	X1. P5	34	19	-	-	-	53
Jumlah		176	89	-	-	-	265

Sumber: Data diolah(2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 indikator yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.
3. Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya.

4. Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya.
5. Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia membaginya dengan saya.

Diketahui hasil tanggapan variabel Pengetahuan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 176 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 89 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah menguasai pengetahuan dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel indikator keterampilan X2:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Keterampilan X2

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	40	13	-	-	-	53
2	X2. P2	13	40	-	-	-	53
3	X2. P3	4	49	-	-	-	53
4	X2. P4	9	44	-	-	-	53
5	X2.P5	7	46	-	-	-	53
6	X2.P6	27	26	-	-	-	53
Jumlah		100	215	-	-	-	315

Sumber: Data diolah(2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 indikator yang dituangkan pada 6 bentuk pernyataan berikut:

1. Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.
2. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.

3. Saya ditempatkan diperusahaan sesuai keterampilan kerja yang saya miliki.
4. Dalam melakukan pekerjaan dari rumah, apakah skill dalam menggunakan teknologi sangat berpengaruh kepada kinerja.
5. Dalam melakukan pekerjaan dari rumah, apakah karyawan dapat menggunakan skill administratifnya dengan maksimal dan tidak mempengaruhi kinerja seperti di office.
6. penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan yang di tetapkan oleh karyawan.

Diketahui hasil tanggapan variabel ketrampilan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 100 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 215 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah menguasai ketrampilan dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel indicator sikap X3:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Sikap X3

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3. P1	30	23	-	-	-	53
2	X3. P2	20	33	-	-	-	53
3	X3. P3	17	36	-	-	-	53
4	X3. P4	24	29	-	-	-	53
5	X3.P5	30	23	-	-	-	53
Jumlah		121	144	-	-	-	265

Sumber: Data diolah (2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 indikator yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja.
3. Adanya sifat bebas dalam berfikir pada karyawan, apakah akan berpengaruh terhadap kinerjanya saat melakukan pekerjaannya.
4. Adanya sikap karyawan yang kreatif, apakah berpengaruh terhadap produktivitas bagi perusahaan.
5. Adanya kepercayaan pada gagasan sendiri pada karyawan, apakah berpengaruh terhadap kinerjanya saat melakukan pekerjaannya.

Diketahui hasil tanggapan variabel sikap menyatakan hampir semua menjawab setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 121 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 141 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah mempunyai sikap tersendiri dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel produktivitas karyawan Y:

Tabel 4.9

Deskripsi jawaban responden mengenai Variabel Produktivitas Karyawan Y

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1. P1	36	17	-	-	-	53
2	Y2. P2	36	17	-	-	-	53
3	Y3. P3	29	24	-	-	-	53
4	Y4. P4	32	21	-	-	-	53
5	Y5. P5	32	21	-	-	-	53
Jumlah		165	100	-	-	-	265

Sumber: Data diolah(2021)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 indikator yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.
2. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.
3. Saya merasa semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.
4. Pengalaman yang di peroleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan.
5. Saya Selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas sesuai SOP.

Diketahui hasil tanggapan variabel produktivitas karyawan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 165 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk 100 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah memiliki produktivitas yang sangat sangat baik bekerja.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan hasil pengukuran yang memperlihatkan valid tidaknya instrument. Pengujian ini dihitung melalui perbandingan antara signifikansinya yang menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. dilihat bahwa kuesioner dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel indikator.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
Pengetahuan (X1)	P1	0.000	Valid
	P2	0.000	Valid
	P3	0.000	Valid
	P4	0.000	Valid
	P5	0.000	Valid
Keterampilan (X2)	K1	0.000	Valid
	K2	0.000	Valid
	K3	0.000	Valid
	K4	0.000	Valid
	K5	0.000	Valid
	K6	0.000	Valid
Sikap (X3)	S1	0.000	Valid
	S2	0.000	Valid
	S3	0.000	Valid
	S4	0.000	Valid
	S5	0.000	Valid
Produktivitas karyawan (Y)	PK1	0.000	Valid
	PK2	0.000	Valid
	PK3	0.000	Valid
	PK4	0.000	Valid
	PK5	0.000	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai hasil di atas, diketahui semua pernyataan untuk Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, dan produktivitas karyawan sudah valid, hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai signifikansinya pada tabel hasil data yang telah di uji.

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 besarannya 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 4.11

**Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	21

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas variabel pengetahuan, keterampilan, sikap. Produktivitas karyawan mempunyai nilai Koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yang dinyatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan membuktikan bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan. Berikut merupakan tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.12
Hasil Olahan Data Regresi
coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,127	2,160		-1,448	,154
	Pengetahuan X1	,636	,091	,622	6,971	,000
	Keterampilan X2	,195	,091	,148	2,132	,038
	Sikap X3	,286	,088	,264	3,242	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan Y						

Sumber: Olahan SPSS 2022

Berikut persamaan regresinya sebagai interpretasi dari tabel 4.13:

$$Y = -3,127 + (0,636)X1 + (0,159)X2 + (0,286)X3$$

Selanjutnya, berikut penjabaran dari persamaan diatas:

Konstanta (a) = -3,127 yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan adanya Pengetahuan, Keterampilan, sikap, maka produktivitas karyawan sebesar -3,127%;

$\beta_1 X_1$ = Nilai koefisien regresi dari variabel pengetahuan adalah 0,636, artinya jika tanggapan responden mengenai Pengetahuan ditingkatkan maka pengaruh pada produktivitas karyawan mampu bertambah 0,636%;

$\beta_2 X_2$ = Nilai koefisien regresi dari variabel ketrampilan adalah 0,159, artinya jika tanggapan responden mengenai keterampilan ditingkatkan maka pengaruh pada produktivitas karyawan mampu bertambah 0,159%;

$\beta_3 X_3$ = Nilai koefisien regresi dari variabel motif adalah 0,286, artinya jika tanggapan responden mengenai sikap ditingkatkan maka pengaruh pada produktivitas karyawan mampu bertambah 0,286%;

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan, pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Makassar bintang Lestari adalah variabel pengetahuan sebesar 0,636 dan sikap 0,286 yang nilainya paling tinggi. sementara untuk koefisien beta dari variabel keterampilan yaitu 0,159 yang menjadi nilai paling rendah. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel indikator pengetahuan pengaruhnya paling besar atau dominan.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (pengetahuan, keterampilan, sikap) diketahui nilai determinasinya berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,818	,800
a. Predictors: (Constant), Sikap X3, Keterampilan X2, Pengetahuan X1				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan Y				

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai dengan hasil pengujian SPSS di atas, diketahui nilai R sebesar 0,910^a, dengan demikian variabel pengetahuan, keterampilan, sikap berpengaruh positif dan signifikan kepada produktivitas karyawan sebesar 91,0 %. Sementara untuk nilai R² sendiri yaitu 0,829 yang artinya variabel pengetahuan, keterampilan, sikap, mampu menjelaskan produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari sebesar 82,9%, dan 17,9% produktivitas karyawan dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan disini.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 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.

Penjelasan:

$$T \text{ tabel} = t(a/2): n-k-1 = 1(0,025:49) = 2,010$$

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyak variabel

n = Banyak sampel

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,127	2,160		-1,448	,154
	Pengetahuan X1	,636	,091	,622	6,971	,000
	Keterampilan X2	,195	,091	,148	2,132	,038
	Sikap X3	,286	,088	,264	3,242	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan Y

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya:

1. Dari hasil analisis data pada variabel pengetahuan, diketahui nilai t_{hitung} sebanyak 6,971, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,010, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,000 yang artinya H_1 diterima. Kesimpulannya variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan;
2. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel ketrampilan, diketahui nilai t_{hitung} sebanyak 2,132, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,010, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,038 yang artinya H_a diterima. Kesimpulannya variabel ketrampilan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan;
3. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel sikap, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,242, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 2,010, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,002 yang artinya H_a diterima. Kesimpulannya variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan;

4.4.2 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:

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

H_o : 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.

$$\text{Rumus} = F_{table} = F(k;n - k) = f(3;50) = 2,79$$

Penjelasan:

k = Banyaknya variabel independen;

n = Banyaknya sampel

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,937	3	50,646	79,073	,000 ^b
	Residual	31,384	49	,640		
	Total	183,321	52			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Sikap X3, Keterampilan X2, Pengetahuan X1						

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui besarnya f_{hitung} yaitu 79,073, sementara untuk f_{tabel} nya adalah 2,79 dengan taraf signifikansinya sig 0,000^b < 0.05. Sehingga kesimpulannya $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan artinya pengetahuan, ketrampilan, sikap, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25, diketahui secara parsial dari ke 3 variabel indikator yang penulis teliti (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) hanya dua variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan untuk PT. Makassar Bintang Lestari. Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji t berikut:

1) Variabel Pengetahuan (X1)

Nilai t hitung dalam variabel Pengetahuan t hitung (6,971) lebih besar dibanding t tabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H1 diterima dan Ho ditolak. Kesimpulannya variabel indikator pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan di PT. Makassar Bintang Lestari. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Pengetahuan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal. Dimana karyawan PT. Makassar Bintang Lestari sudah sepenuhnya memahami pengetahuan dalam bidang pekerjaan terkini.

2) Variabel Keterampilan (X2)

Nilai t hitung dalam variabel Keterampilan t hitung (2,132) lebih besar dibanding t tabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,038 sehingga Ho diterima. Kesimpulannya keterampilan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Makassar Bintang Lestari. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel keterampilan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik. Tingkat signifikan variabel ini juga dibuktikan dari hal wawancara dengan narasumber bapak Au, bahwa hasil pencapaian kompetensi karyawan pada PT. Makassar

Bintang Lestari dapat dikatakan *Exceed*¹. Artinya keterampilan sangat berpengaruh dalam kompetensi karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari, karena sudah melebihi target standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan.

3) Variabel sikap (X3)

Nilai t hitung dalam variabel sikap t hitung (3,242) lebih besar dibanding t tabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H_a diterima. Kesimpulannya sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PT. Makassar Bintang Lestari. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel sikap yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan sangat maksimal. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel indikator sikap yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik.

4) Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Seperti pada tabel 4.16 secara simultan ketiga variabel indikator yang penulis teliti (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 79,073, sedangkan nilai f tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,79. Karena Sig. f hitung (79,073) > f tabel (2,79) maka ketiga variabel (pengetahuan, keterampilan, sikap) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) atau berarti sudah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Au. beliau mengatakan bahwa tentu kompetensi sangat berpengaruh

terhadap produktivitas karyawan, karena hal ini bisa dilihat dari jasa produksi kantor PT. Makassar Bintang Lestari ini dapat dikatakan sangat besar melampaui target yang di capai¹.

Besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari didapatkan dengan wawancara dan uji regresi melalui indikator pengetahuan, keterampilan, sikap. Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas Karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari. Dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber bapak Au pada waktu wawancara, bahwa beliau mengatakan kompetensi dan produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari sudah sangat baik, dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari, hal ini dibuktikan dengan hasil jasa produksinya sangat besar melampaui target¹.
2. Dari hasil wawancara peneliti melengkapi data dengan melakukan Uji regresi guna menjawab rumusan masalah apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari. Selanjutnya hipotesis yang diajukan adalah: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari. Berdasarkan uji regresi ketiga variabel, membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan dan parsial dengan dua variabel mempunyai nilai positif dan signifikan yaitu variabel pengetahuan (X1) dan variabel sikap (X3). Walaupun demikian, satu variabel yang masih berpengaruh tidak signifikan.

3. Disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari sesuai berdasarkan hasil wawancara dan uji regresi. Meskipun hasil dari uji regresi menyatakan satu variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan (keterampilan) menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap produktivitas karyawan. produktivitas karyawan akan ikut meningkat jika variabel Pengetahuan, sikap, ditingkatkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu “Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. PT. Makassar Bintang Lestari” metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. dalam analisis data Data Primer. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Makassar Bintang Lestari. menggunakan rumus slovin dan mendapatkan 53 sampel. Hasil keseluruhan penelitian yang di Bahas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, Dari ketiga variabel (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) terdapat tiga variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kusioner yang di sebarakan.
2. Berdasarkan uji f, pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

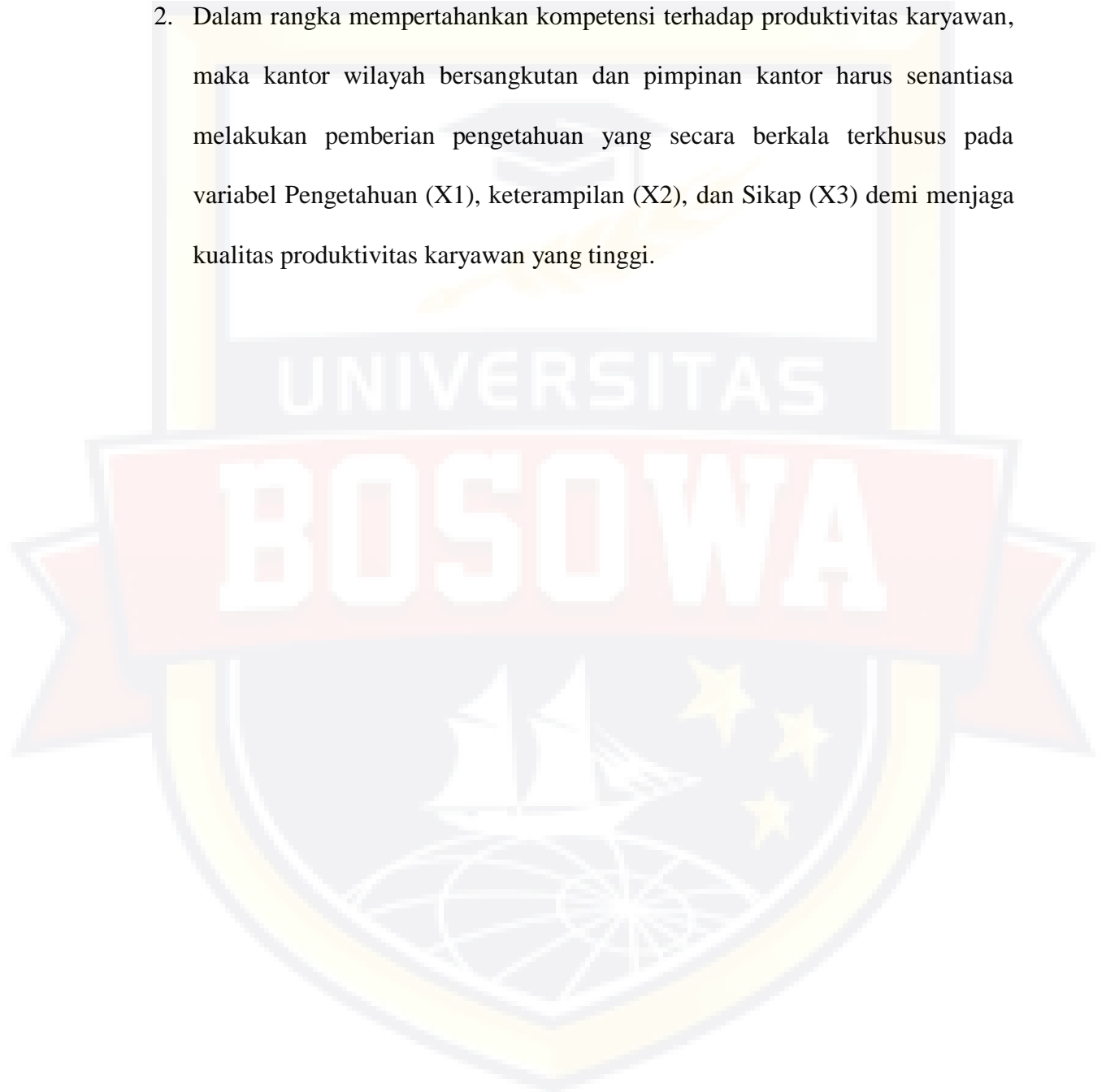
5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak PT Makassar Bintang Lestari terkait sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan agar dapat mempertahankan kompetensinya dalam menghasilkan produktivitas dan sebaiknya juga lebih bekerja keras dan saling

menjalin kerjasama dalam tim agar termemotivasi diri agar selalu belajar demi mencapai nilai produktivitas yang memuaskan hasil bagi perusahaan.

2. Dalam rangka mempertahankan kompetensi terhadap produktivitas karyawan, maka kantor wilayah bersangkutan dan pimpinan kantor harus senantiasa melakukan pemberian pengetahuan yang secara berkala terkhusus pada variabel Pengetahuan (X1), keterampilan (X2), dan Sikap (X3) demi menjaga kualitas produktivitas karyawan yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih Ni Komang Nea, Marwanto. 2019. *Tanggung Jawab Organ Perseroan Terbatas (PT) Dalam Hal Kepailitan*. Universitas Udayana. Bandung.
- Agustini Ni Kadek Ira, A.A Sagung Sartika Dewi. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan*. Volume 8 Nomor 1. Universitas Udayana. Bali.
- Aini Saskia Nurul. 2021. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim*. (Universitas Sriwijaya,2021).
- Darna Nana, Erlin Herlina, 2018. *Memilih Metode Penelitian Yang Tepat : Bagi Penelitian Ilmu Managemen*. Volume 5 Nomor 1. Universitas Galuh Ciamis.
- Devi Ni Made, Priyanto I Made. 2019. *Kedudukan Hukum Perseroan Terbatas Yang Belum Berstatus Badan Hukum*. Universitas Udayana. Bandung.
- Dwiyanti Ni Kadek Ayu dkk. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 5 Nomor 2. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Elizar, Hasrudi Tanjung. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Volume 1 Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Medan.
- Goruf Abdul. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan*. Volume 4 Nomor 1. Universitas Islam Attahiriyah.
- Harras Hadyati dkk. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang. Tangerang Selatan.
- Iswadi Udi. 2020. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. ISS Cabang Cilegon*. Volume 2 Nomor 4. Universitas Pamulang. Cirebon-Banten. Indonesia.
- Janna Nilda Niftahul. 2021. *Konsep Uji Validasi dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. STAI DDI Makassar.
- Mandik Gloria Natalia, dkk. 2019. *Pengaruh Pendidikan, Penempatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Paniki Manado*. Volume 7 Nomor 3. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

- Manik Sudarmin, Nova Syafrina. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam*. Volume 3 Nomor 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Riau.
- Marthalia Lia, Anisah. 2020. *Pengaruh Kompetensi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Jaya*. Volume 14 Nomor 12. Universitas Jayabaya.
- Meidita Anggi. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Volume 2 Nomor 2. Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Nurjaya, dkk. 2021. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*. Volume 4 Nomor 3. Universitas Pamulang. Banten.
- Ong Johan Oscar, Masyhudzulhak Mahazan. 2020. *Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0*. Volume 2 Nomor 1. Mercu Buana University. Jakarta.
- Panjaitan Maludin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*. Volume 3 Nomor 2. Universitas Methodist Indonesia. Medan.
- Prabawa I Made Adi, I Wayan Gede Supartha. 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa*. Volume 7 Nomor 1. Universitas Udayana. Bali.
- Prasada Dodi, dkk. 2020. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya*. Volume 3 Nomor 1. Universitas Pamulang.
- Rahman Yudi Ardian. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 4 Nomor 2. STIT AL-Ishlah Bondowoso.
- Rosmaini, Hasrudi Tanjung. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Volume 2 Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Medan.
- Setyarini Desak Made, dkk. 2020. *Pertanggung Jawaban Direksi Perseroan Terbatas Yang Melakukan Perbuatan Melawan Hukum*. Volume 1 Nomor 1. Universitas Warmadewa. Dempasar-Bali.
- Susan Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 9 Nomor 2. Institut Agama Islam Negeri Bone.

Suwanto, dkk. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung*. Volume 3 Nomor 4. Universitas Pamulang. Banten.

Tambingong Cong King dkk. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia*. Volume 7 Nomor 4. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Uyun Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Negeri Makassar

Yusup Febrianawati. 2018. *Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Volume 7 Nomor 1. Universitas Islam Negeri Antasari. Banjarmasin.

UNIVERSITAS

BOSOWA



L

A

M

P

I

R

A

N



KEUSIONER PENELITIAN

Lampiran : 1 (Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu PT. Makassar Bintang Lestari.

Saya Ade Setiawan Awaluddin 4518012162 mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari**”. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Ade Setiawan Awaluddin

1. PENTUJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

- c. Pendidikan Terakhir

SMA/SMK DIII Sarjana S1 S2

- d. Lama Bekerja

1-3 Thn 4-6 Thn 7-9Thn 10 -15 Thn

- e. Usia

17-25 Thn 26-40 Thn 50 Thn

Pengetahuan (*Knowledge*) (X1)

No	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X1)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.					
3	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya.					
4	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia membaginya dengan saya.					
5	Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya.					

Keterampilan (*Skill*) (X2)

No	Keterampilan (<i>Skill</i>) (X2)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.					
2	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
3	Saya ditempatkan diperusahaan sesuai keterampilan kerja yang anda miliki					
4	Dalam melakukan pekerjaan dari rumah, apakah skill dalam menggunakan teknologi sangat berpengaruh kepada kinerja?					
5	Dalam melakukan pekerjaan dari rumah, apakah karyawan dapat menggunakan skill administratifnya dengan maksimal dan tidak mempengaruhi kinerja seperti di office.					
6	penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan yang di tetapkan oleh karyawan.					

Sikap (*Attitude*) (X3)

No	Sikap (<i>Attitude</i>) (X3)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.					
2	Saya mampu berkekrativitas dalam bekerja					
3	Adanya sifat bebas dalam berfikir pada karyawan, apakah akan berpengaruh terhadap kinerjanya saat melakukan pekerjaannya.					
4	Adanya sikap karyawan yang kreatif, apakah berpengaruh terhadap produktivitas bagi perusahaan.					
5	Adanya kepercayaan pada gagasan sendiri pada karyawan, apakah berpengaruh terhadap kinerjanya saat melakukan pekerjaannya.					

Produktivitas Karyawan (Y)

No	Produktivitas Karyawan (Y)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
2	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
3	Saya merasa semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.					
4	Pengalaman yang di peroleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan					
5	Saya Selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas sesuai SOP.					

Pengetahuan X1						TOTAL X1	Keterampilan X2						TOTAL X2	Sikap X3					TOTAL X3	PRODUKTIVITAS KARYAWAN Y					TOTAL Y
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	
4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	
5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	5	26	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	
5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	
4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	5	27	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	23	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	23	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	23	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	
4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	5	28	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	
5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	
4	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	
4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	
5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	
4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,818	,800
a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALY				

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	21

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,937	3	50,646	79,073	,000 ^b
	Residual	31,384	49	,640		
	Total	183,321	52			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,127	2,160		-1,448	,154
	TOTALX1	,636	,091	,622	6,971	,000
	TOTALX2	,195	,091	,148	2,132	,038
	TOTALX3	,286	,088	,264	3,242	,002
a. Dependent Variable: TOTALY						

Nama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		3	5,7	5,7	5,7
	A.Jumadil	1	1,9	1,9	7,5
	Abdul m	1	1,9	1,9	9,4
	Alfian	1	1,9	1,9	11,3

andi rafly batara s	1	1,9	1,9	13,2
APROLIUS S	1	1,9	1,9	15,1
aswini	1	1,9	1,9	17,0
ayu Ratna ningsih	1	1,9	1,9	18,9
BRIGIDA	1	1,9	1,9	20,8
cavia zagita utami	1	1,9	1,9	22,6
dewa made ari	1	1,9	1,9	24,5
dewi yuhani	1	1,9	1,9	26,4
FANY T	1	1,9	1,9	28,3
fira yuniar	1	1,9	1,9	30,2
fitri yani as	1	1,9	1,9	32,1
gita sairah	1	1,9	1,9	34,0
GUNAWAN T	1	1,9	1,9	35,8
GUSTIAN	1	1,9	1,9	37,7
hardiyanti	1	1,9	1,9	39,6
HARIMUDIN	1	1,9	1,9	41,5
HIDAYAT	1	1,9	1,9	43,4
i putu dipa yudiana	1	1,9	1,9	45,3
Irwansyah	1	1,9	1,9	47,2
JASMIN	1	1,9	1,9	49,1
JASTIN S	1	1,9	1,9	50,9
JORDI	1	1,9	1,9	52,8
JUMRIA	1	1,9	1,9	54,7
JUSPARDI	1	1,9	1,9	56,6
KARMILA	1	1,9	1,9	58,5
KARMOTO	1	1,9	1,9	60,4
KASMIN	1	1,9	1,9	62,3
KASMIRANI N	1	1,9	1,9	64,2
LINCE M	1	1,9	1,9	66,0
lisnawati	1	1,9	1,9	67,9
MELIANUS	1	1,9	1,9	69,8
Muh Arya	1	1,9	1,9	71,7
muh tomi	1	1,9	1,9	73,6
MULYA	1	1,9	1,9	75,5
MUSTARI	1	1,9	1,9	77,4
NANDO P	1	1,9	1,9	79,2
ni kadek margi ayu	1	1,9	1,9	81,1
NUNUNG	1	1,9	1,9	83,0

putri mariana	1	1,9	1,9	84,9
rosliati	1	1,9	1,9	86,8
sarah	1	1,9	1,9	88,7
SAROMAKING	1	1,9	1,9	90,6
SARTIKA	1	1,9	1,9	92,5
SETVANUS	1	1,9	1,9	94,3
SUPARMAN	1	1,9	1,9	96,2
syahrul	1	1,9	1,9	98,1
windyhyanti	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

gender		Frequency	Percent
Valid	laki-Laki	39	73,6
	Perempuan	14	26,4
	Total	53	100

PendidikanTerakhir		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	34	64,2
	S1	9	17,0
	D3	5	9,4
	S2	5	9,4
	Total	53	100

Usia		Frequency	Percent
Valid	17- 25 tahun	17	32
	26-40 Tahun	23	43
	50 tahun	13	24,5
	Total	53	100
Total	53	100,0	

Lamabekerja		Frequency	Percent
Valid	1-3 Tahun	22	41,5
	4-6 Tahun	16	30,2
	7-9 tahun	7	13,2
	10-15 tahun	8	15,1
	Total	53	100

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	34,0	34,0	34,0
	SS	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	30,2	30,2	30,2
	SS	37	69,8	69,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	34,0	34,0	34,0
	SS	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	34,0	34,0	34,0
	SS	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	35,8	35,8	35,8
	SS	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	24,5	24,5	24,5
	SS	40	75,5	75,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	75,5	75,5	75,5
	SS	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	92,5	92,5	92,5
	SS	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	83,0	83,0	83,0
	SS	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	86,8	86,8	86,8
	SS	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	49,1	49,1	49,1
	SS	27	50,9	50,9	100,0
Total		53	100,0	100,0	

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	43,4	43,4	43,4
	SS	30	56,6	56,6	100,0
Total		53	100,0	100,0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	62,3	62,3	62,3
	SS	20	37,7	37,7	100,0
Total		53	100,0	100,0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	67,9	67,9	67,9
	SS	17	32,1	32,1	100,0
Total		53	100,0	100,0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	54,7	54,7	54,7
	SS	24	45,3	45,3	100,0
Total		53	100,0	100,0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	43,4	43,4	43,4
	SS	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	32,1	32,1	32,1
	SS	36	67,9	67,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	32,1	32,1	32,1
	SS	36	67,9	67,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	45,3	45,3	45,3
	SS	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	39,6	39,6	39,6
	SS	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	39,6	39,6	39,6
	SS	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,657**	,411**	,243	,212	,652**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,080	,128	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	,657**	1	,657**	,396**	,365**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,007	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	,411**	,657**	1	,748**	,544**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	,243	,396**	,748**	1	,710**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,080	,003	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	,212	,365**	,544**	,710**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,128	,007	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTALX1	Pearson Correlation	,652**	,793**	,871**	,805**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,325*	-,003	,258	,222	,406**	,670**
	Sig. (2-tailed)		,018	,982	,062	,109	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	,325*	1	-,163	,326*	,166	,472**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,018		,244	,017	,234	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	-,003	-,163	1	-,129	-,111	,280*	,175
	Sig. (2-tailed)	,982	,244		,356	,427	,042	,210
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	,258	,326*	-,129	1	,120	,343*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,062	,017	,356		,390	,012	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	,222	,166	-,111	,120	1	,271*	,466**
	Sig. (2-tailed)	,109	,234	,427	,390		,049	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	,406**	,472**	,280*	,343*	,271*	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,042	,012	,049		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	,670**	,668**	,175	,571**	,466**	,832**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,210	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,446**	,357**	,185	,386**	,675**
	Sig. (2-tailed)		,001	,009	,185	,004	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	,446**	1	,549**	,387**	,132	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,004	,347	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	,357**	,549**	1	,431**	,275*	,733**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,001	,046	,000
	N	53	53	53	53	53	53

X3.4	Pearson Correlation	,185	,387**	,431**	1	,567**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,185	,004	,001		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	,386**	,132	,275*	,567**	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,004	,347	,046	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTALX3	Pearson Correlation	,675**	,709**	,733**	,732**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,654**	,431**	,352**	,352**	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,010	,010	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	,654**	1	,512**	,435**	,352**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,010	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	,431**	,512**	1	,580**	,503**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	,352**	,435**	,580**	1	,763**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	,352**	,352**	,503**	,763**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,010	,010	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTALY	Pearson Correlation	,716**	,759**	,789**	,817**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							