

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MAKASSAR BINTANG LESTARI
(PROCELLA)**

Oleh:

Osama Akbar K

4518012138



SKRIPSI

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

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

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar
Bintang Lestari (PROCELLA)

Nama : Osama Akbar K

NIM : 4518012138

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

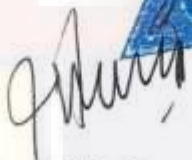
UNIVERSITAS

Telah Disetujui

BOSOWA

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si



Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan :

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

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Herminawaty Abubakar, SE., MM., CSBA



Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Osama Akbar K
Nim : 4518012138
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

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

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

Makassar, 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



OSAMA AKBAR K

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 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)”.

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. Ibu Dr. Herminawaty Abubakar, S.E., MM., CSBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, S.E.,M.Si dan Dr. Muh. Kafrawi Yunus, S.E., MM 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 Ryan Maulana Saputra, Andhika Rifky Rifaldy, dan Muh. Alif Anugrah yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini, makasih brother.
9. Kepada Dian Irda Pratiwi, Chaerunnisa Zahwa Ramadhani, dan Ade Ira Yustika yang telah memberikan motivasi yang berlebihan yahhh, thanks sister.
10. Kepada teman-teman kelas saya kelas E yang telah memberi dukungan moral yang luar biasa. Thanks a lot.
11. Kepada teman-teman KKN saya the one and only KKN parengki saya yang telah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa. Slebew thank yooo.

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, 2022

Penulis



Osama Akbar K

THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAKASSAR BINTANG LESTARI (PROCELLA)

By :

Osama Akbar K

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

ABSTRACT

Osama Akbar K. 2022. Thesis. The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) was guided by Hasanuddin Remmang and Kafrawi Yunus.

The objectives of this study are: 1) To find out and analyze how the influence of competence and work discipline on employee performance at PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) and 2) To find out and analyze which variables are the most dominant in affecting employee performance at PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).

The type of research used is quantitative. The data collection technique used was to distribute questionnaires to 53 employees as research samples. The analytical tools used are descriptive analysis models and multiple linear analysis models

The results of this study show that: 1) competence partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA), 2) work discipline partially has a positive but insignificant effect on employee performance at PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Thus the factors affecting employee performance show the result of the value of the coefficient of determination (R Square) 97% meaning that the whole of the free variables has a relationship together.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKASSAR BINTANG LESTARI (PROCELLA)

Oleh:

Osama Akbar K

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Osama Akbar K. 2022. Skripsi. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) dibimbing oleh Hasanuddin Remmang dan Kafrawi Yunus.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) dan 2) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 53 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu model analisis deskriptif dan model analisis linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA), 2) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 97% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	viii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Pengertian Kompetensi	14
2.1.5 Jenis - Jenis Kompetensi	17
2.1.6 Tujuan Kompetensi	17
2.1.7 Indikator Kompetensi.....	18
2.1.8 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.9 Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.10 Pengertian Kinerja.....	21
2.1.11 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.2 Kerangka Pikir	24
2.3 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2 Jenis Data dan Sumber Data	26
3.3 Populasi dan sampel penelitian	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Metode Analisis Data	29
3.6 Defenisi Operasional	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.2 Tujuan Perusahaan	33
4.1.3 Sejarah Perusahaan.....	34
4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	36
4.2 Deskripsi Data.....	42
4.2.1 Karakteristik Tanggapan Responden	42
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	43
4.3 Analisis Data	47
4.3.1 Analisis Deskriptif	47
4.3.2 Analisis Linear Berganda.....	48
4.4 Pembuktian Hipotesis	51
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)	51
4.4.2 Hasil Uji f (Simultan)	52
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	59
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	63
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

2.1 Kerangka Pikir	24
3.1 Definisi Operasional.....	31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	44
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	45
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	46
4.6 Hasil Uji Validitas.....	47
4.7 Hasil Uji Reabilitas	48
4.8 Hasil Olahan Data Regresi	49
4.9 Hasil Uji Determinasi (Model Summary)	50
4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	51
4.11 Hasil Uji Simultan (Uji f)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Makassar Bintang Lestari 37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring Perkembangan Dunia yang semakin cepat saat ini, lahir banyak sekali jenis bisnis dan usaha baik perorangan juga kelompok, pemerintahan ataupun swasta yang dibuat sebagai sebuah organisasi yang mempunyai kepemimpinan dan orang-orang yang bekerja di dalamnya yang disebut dengan sumber daya manusia. Hal ini lantaran manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang terdapat pada organisasi atau perusahaan, dan akhirnya bermanfaat dan tanpa adanya SDM maka sumber daya lainnya tidak ada gunanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian berharga di dalam suatu perusahaan yang kiranya akan memberikan manfaat, mendorong dan menuntun jalannya kegiatan perusahaan meskipun di perusahaan tersebut sudah tersedia aneka macam faktor lain yang dibutuhkan.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari karyawan di perusahaan agar mereka menyadari apa tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan yang mempunyai fungsi strategis pada organisasi perusahaan. Karyawan bisa bertindak sebagai perencana dan pengontrol kegiatan pada suatu perusahaan.

Pada hakikatnya perusahaan sangat bergantung atas kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia, lantaran apabila kemampuan dan keterampilan karyawan tinggi, maka besar peluang untuk memperoleh atau menggapai tujuan yang sudah ditetapkan di dalam sebuah perusahaan akan tercapai. Maka dari itu

karyawan diarahkan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga memiliki sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas dan disiplin terhadap setiap kinerjanya. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor sumber daya manusia. Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tentang kinerja karyawan.

Kinerja merupakan cerminan dari kualitas pencapaian tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk hasil dan pencapaian yang diperoleh dari pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut teori (Wibowo, 2017) kinerja merupakan proses bagaimana suatu pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Jika suatu perusahaan ingin karyawannya setiap melakukan suatu pekerjaan atau kinerja konsisten maka perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan disiplin kerja setiap karyawan.

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang berbasiskan atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung juga perilaku kerja yang diinginkan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) Kompetensi adalah suatu karakter atau ciri yang terlihat dari seseorang dan menjadikannya pola buat berpikir dan bersikap pada segala hal dan dalam periode yang panjang.

Disiplin kerja adalah perlengkapan yang digunakan pimpinan untuk berbicara dengan bawahan agar mereka ingin mengganti sikap mereka menjadi lebih baik dengan upaya meningkatkan pemahaman serta keinginan agar mematuhi semua peraturan yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Singodimejo dalam (Zilawati,

dkk, 2021) mengartikan disiplin merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang buat mentaati dan mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berkaitan akan pentingnya persoalan kompetensi dan disiplin kerja, maka hal ini harus diperhatikan oleh PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) supaya bisa mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan pastilah tidak mudah. Permasalahan yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan umumnya yaitu kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan, lantaran kepuasan kerja mengalami penurunan.

Dalam upaya menangani masalah tersebut, maka PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) perlu untuk mengamati dinamika kompetensi dan disiplin kerja pada tiap-tiap karyawan, hal ini dimaksudkan agar bisa memberikan kepuasan kerja yang dalam tujuannya bakal memacu kinerja bagi setiap karyawan.

PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) bergerak di bidang industri dan pemasaran furniture. Dari hasil pengamatan yang dilangsungkan oleh penulis. Penulis mendapatkan suatu fenomena yang terjadi di PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) yaitu penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi suatu karyawan yang berbeda-beda dan tingkat disiplin kerjasuatu karyawan yang berbeda-beda pula, maka mengakibatkan adanya perbedaan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan.

Tabel 1.1

JUMLAH KARYAWAN PT. MAKASSAR BINTANG LESTARI (PROCELLA)

NO	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	94
2	Perempuan	18
Total		112

Sumber: PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

Berdasarkan tabel 1.1 total karyawan PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) berjumlah 112 karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 112 karyawan itu terbagi diantaranya yaitu 94 orang laki-laki dan 18 orang diantaranya perempuan. Karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan banyaknya karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) menyadari pentingnya permasalahan kompetensi dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dan penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)?
2. Manakah dari variabel kompetensi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan meneliti topik ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman dan pengetahuan yang berguna kelak.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan.

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan informasi dan bentuk penerapan ilmu pengetahuan yang ditempuh selama berkuliah di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian proses yang meliputi awal dari (perencanaan) hingga akhir (pencapaian tujuan) suatu perusahaan maupun organisasi (Sophia, Syarif, Zackaria, 2021).

Ada beberapa pendapat ahli mengenai manajemen SDM, yakni menurut Dessler “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.” (Dessler, 2017).

Sedangkan menurut Malayu S. P Hasibuan menyampaikan bahwa manajemen SDM adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan dalam mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Larasati, 2018).

Menurut Herminawati Abubakar dan Indrayani Nur (2022) mengatakan Sumber daya manusia merupakan individu yang aktif dan juga produktif dalam berbagai kegiatan operasional dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandang tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan

seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Maka dapat diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan dalam mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

(Ansar I, 2021) yang mengemukakan bahwa SDM (Sumber daya Manusia) adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi, diantaranya peningkatan mutu, kemampuan fisik, maupun nonfisik (kecerdasan dan mental) yang mana hal tersebut menjadi penunjang dalam keberhasilan sebuah perusahaan.

Peran MSDM di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan diantaranya terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/

pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019). SDM yang sudah dimiliki oleh perusahaan perlu untuk dikembangkan. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerjanya secara empiris telah terbukti (Putra & Sobandi, 2019).

Setiap organisasi akan membutuhkan MSDM termasuk pada bidang pendidikan. Organisasi pendidikan bersifat dinamis dan kompetitif sehingga lembaga pendidikan dihadapkan dengan persaingan sesama lembaga tidak hanya kepemilikan sarana dan prasarana tetapi juga SDM (Winarti, 2018). Pendidikan dapat berjalan lancar dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu organisasi di bidang pendidikan yang sangat membutuhkan pengelolaan SDM dengan untuk dapat mewujudkan tujuannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (Veronika dkk, 2021) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi hal-hal berikut yang penulis jadikan sebagai indikator manajemen sumber daya manusia yaitu:

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu 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 (*organization chart*).
3. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan 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 yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

Fungsi Operasional:

1. Pengadaan
 Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamali & Arif Yusuf 2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah- masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu.. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagiterwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia

dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.4 Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia di terjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan yang menunjuk pada keadaan kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa inggris menjelaskan kata *competence* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi di tempat kerjamerujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang di tetapkan (Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H, 2022).

Adapaun menurut Sudarmanto pada penelitian (Abdi & Rasmanysah, 2019) kompetensi menjadi suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun karakteristik suatu individu yang mempengaruhi dan menunjang pekerjaan seseorang. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan mejadikannya sebagai suatu cara pola untuk berpikir dan bersikap dalam segala hal dan padaperiode yang Panjang.

Dessler dalam (Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A., 2021) melaporkan berarti banyak kompetensi karyawan merupakan sebagai berikut:

1. Mengetahui konsep-konsep penting tentang sebab-akibat. Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja bisnis merupakan peta strategi yang menggambarkan proses penerapan strategi bisnis. Dan perhatikan bahwa ini adalah peta strategi. Kumpulan asumsi tentang apa yang menciptakan nilai bisnis.
2. Memahami Standar Estimasi yang Baik Pembentukan penting dari kemampuan dewan sangat bergantung pada estimasi besar. Secara khusus, estimasi harus benar-benar menggambarkan konstruksi.
3. Menyiapkan Kausalitas dan Membedakan hubungan kausal-dampak dan memahami standar estimasi dapat membantu Anda mengukur hubungan sebab

akibat antara sumber dayamanusia dan eksekusi. Sejujurnya, penilaian ini berkisar dari praduga penilaian hingga pengandaian kuantitatif. Tugas utama adalah memahami bahwa angka itu masuk akal dan memastikan bahwa itu hanyalah peluang untuk menciptakannya kembali

4. Memberitahukan perolehan manajemen Strategik SDM kepada manajer untuk mengelola implementasi SDM strategis membutuhkan kemampuan mengkomunikasikan pemahaman tentang dampak strategis SDM kepadaatasan.

Dalam (Zilawati, Alfazri R, M. Andrinsyah, 2021). mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

- a. keyakinan dan nilai-nilai,
- b. keterampilan
- c. pengalaman
- d. karakteristik kepribadian
- e. motivasi
- f. isu emosional
- g. kemampuanintelektual, dan
- h. budaya organisasi

Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat selalu menekankan pentingnya keahlian untuk mencapai kualitas kinerja yang baik.

2.1.5 Jenis – Jenis Kompetensi

Agar organisasi dapat memahami bagaimana karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, organisasi dapat menganalisis melalui beberapa jenis kompetensi menurut (Ansar I, 2021) sebagai berikut:

1. Kompetensi inti (*corecompetencies*) merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi, merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan seperti orientasi terhadap kualitas atau hasil.
2. Kompetensi kepemimpinan (*leadership/ managerial competencies*). Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang.
3. Kompetensi fungsional (*functional competencies*) yaitu keterampilan secara menyeluruh yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau profesi tertentu.

2.1.6 Tujuan Kompetensi

Menurut (Ansar I, 2021) penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Pembentukan pekerjaan.

Kompetensi teknis digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu perusahaan, hal-hal tersebut ditunjang oleh tujuan instansi.

2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa.

Pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan haln yang memberikan dampak terbesar dalam menentukan bobot pekerjaan.

3. Rekrutmen dan seleksi.

Perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi dalam menentukan persyaratan yang kemudian menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan di suatu perusahaan.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi.

Kompetensi menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi ke arah organisasi yang lebih produktif.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat Edy Sutrisno dalam (Ansar I, 2021) dimana seorang karyawan yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan aalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan dibidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintah.

2. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

4. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

5. Minat (*interest*)

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif

2.1.8 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Tanjung, H., & Lubis, A. H, 2021) mendefinisikan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Assagaf & Dotulong, 2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui pelatihan dan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan tertentu.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: (a) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, (b) adanya kepatuhan para pengikut, dan (c) adanya sanksi bagi pelanggar (Pandi Afandi, 2016).

2.1.9 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arika D, 2016) mengatakan ada beberapa indikator pada disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.10 Pengertian Kinerja

Teori kinerja dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2018), “Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang diukur dan mengacu semasa periode dalam waktu tertentu berlandaskan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan pada sebelumnya.

Dalam (Adianto, Sugiyanto,2019) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kasmir dalam (Adianto, Sugiyanto, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Firman Menne dan Hasanuddin Remmang (2019) mengatakan Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif yaitu hal yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi P, 2018) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, ada 5 indikator yang dapat kita gunakan antara lain sebagai berikut;

1. Kualitas

kualitas kerja di ukur dari segi persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan , dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

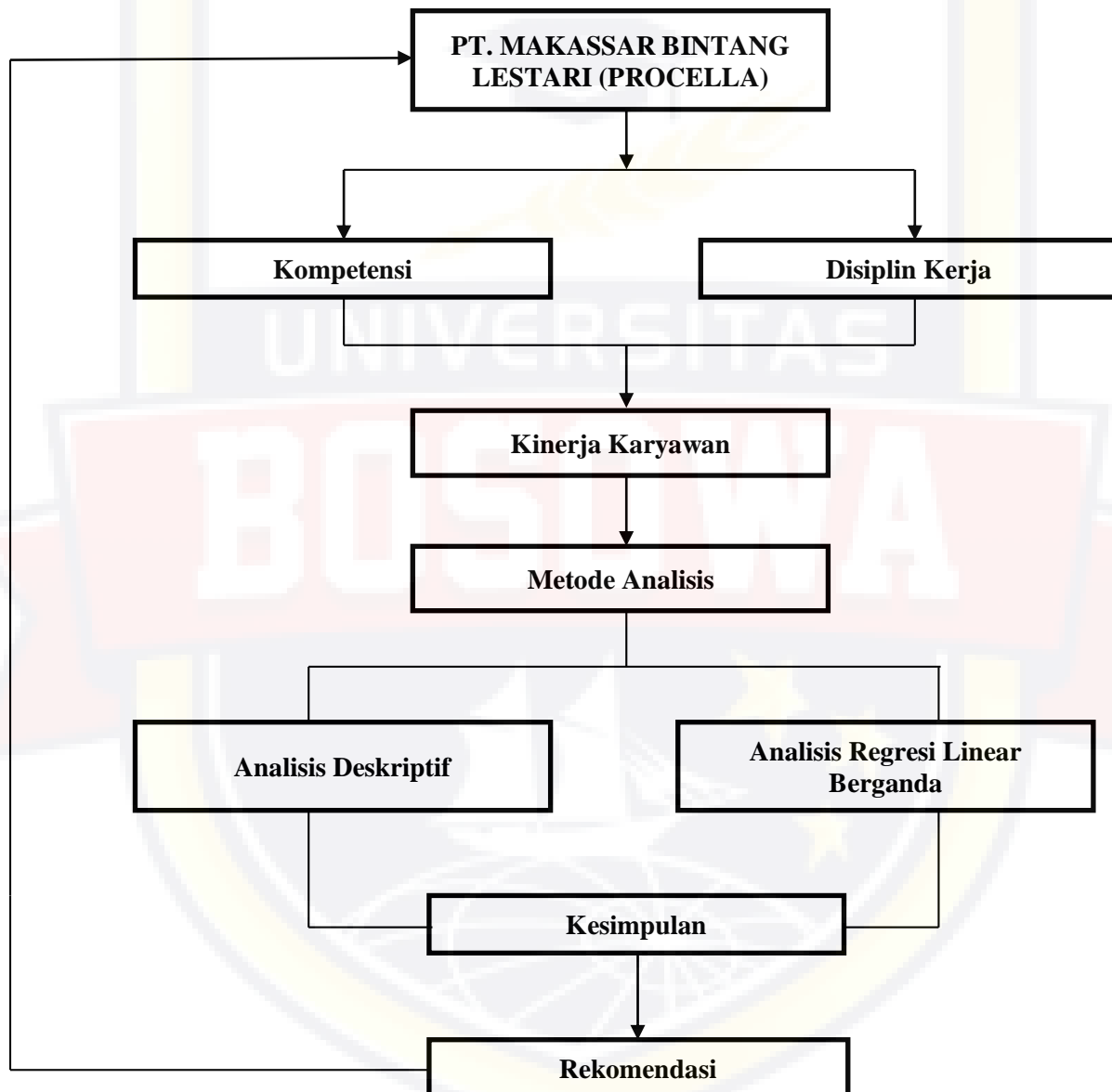
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tanaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.2 Kerangka Pikir

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



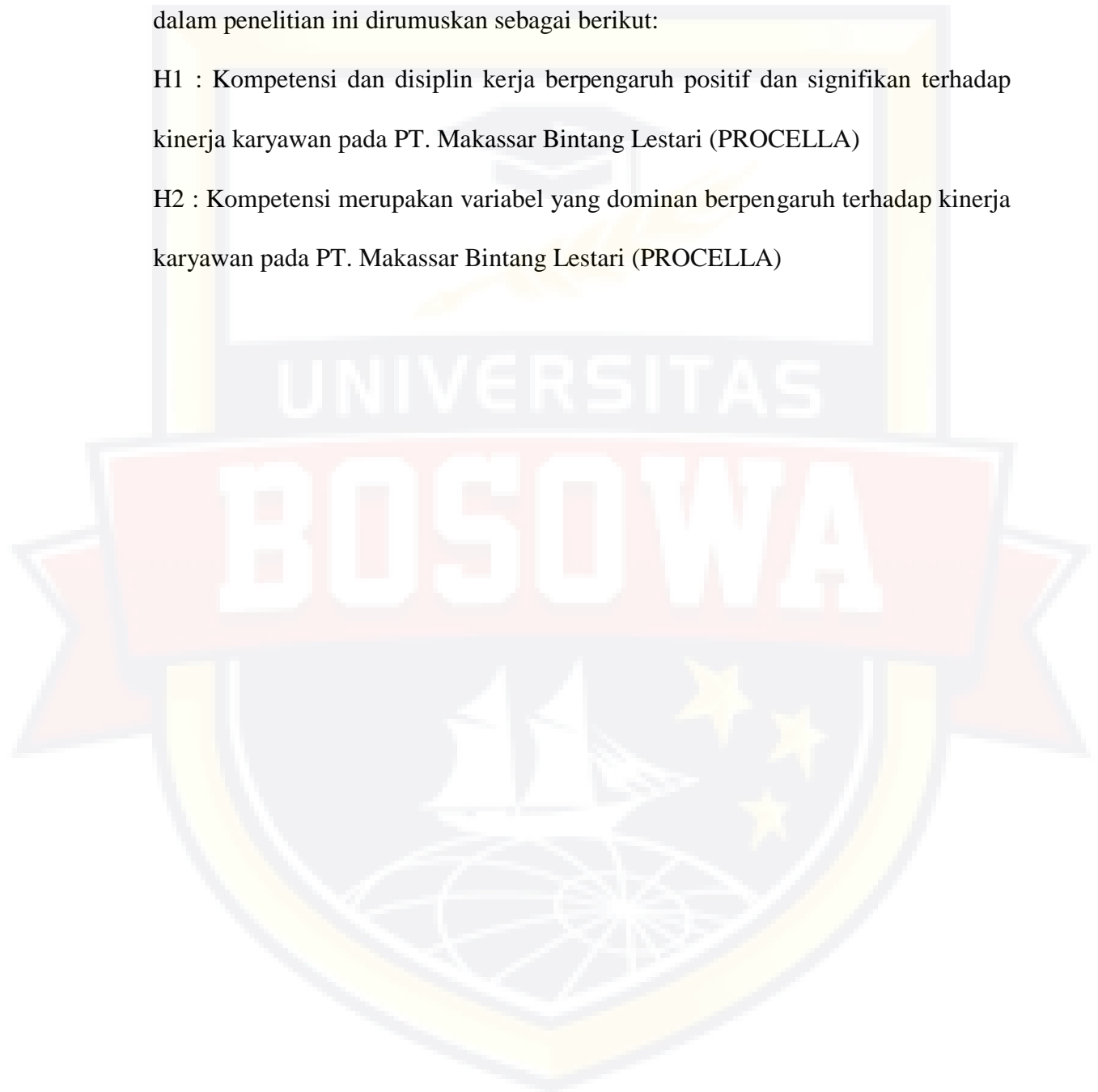
Gambar 2.1 Kerangka pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

H2 : Kompetensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)



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, Parangloe, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah karyawan tetap PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Waktu penelitian dilaksanakan mulai Maret sampai dengan bulan Mei 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono 2017:8).
2. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok (Sugiyono 2018:213).

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan, yaitu karyawan PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang berupa data yang didapat dari sumber tidak langsung seperti laporan, artikel, internet, serta referensi yang berkaitan dengan judul.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi 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 (PROCELLA) sebanyak 110 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut 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:

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

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,01)}$$

$$n = \frac{112}{2,12}$$

$$= 52,8 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

Sampel yang digunakan sebanyak 53 dari 112 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 (PROCELLA).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan merupakan suatu penelitian yang dilaksanakan secara sistematis dengan cara mengumpulkan data sesuai yang ada pada lapangan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan merupakan suatu bentuk penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data atau informasi secara detail dari berbagai sumber baik berupa literatur, catatan, jurnal, dan buku untuk mendapatkan hasil dan landasan teori terkait masalah yang sedang diteliti.

3. Dokumentasi

Penelitian dokumentasi ini merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan suatu data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan data statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data yang telah terkumpul.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Sugiyono (2018:307) mengatakan bahwa analisis regresi berganda ini digunakan oleh peneliti, bila peneliti ini bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik ataupun turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor yang di manipulasi (di naikkan ataupun diturunkan nilainya). Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja. Berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda menurut Sugiyono (2018:307) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien Regresi pada masing-masing variabel bebas

X_1 : Kompetensi

X_2 : Disiplin Kerja

e : Error

3. 6 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kompetensi (X ₁)	kompetensi merupakan suatu karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan mejadikannya sebagai suatu cara pola untuk berpikir dan bersikap dalam segala hal dan pada periode yang Panjang.	a. Pengetahuan b. Kemampuan c. Sikap d. Pemahaman e. Minat	Edy Sutrisno dalam (Ansar I, 2021)
Disiplin (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	a. Kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja	(Arika D, 2016)

Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas	(Afandi P, 2018)
----------------------	--	---	------------------



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) yg beralamat di JL Ir. Sutami, Daerah 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 yg Profesional, Terpercaya & Terpilih.

Misi

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

4.1.2 Tujuan Perusahaan

1. Mensejahterakan masyarakat kecil.
2. Menyediakan barang- barang Forniture yang berkualitas terbaik.

3. Mendukung pembangunan nasional dan program pemerintah dalam sektor ekonomi.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

Bisnis Olympic Group pertama kali beroperasi pada tahun 1980. Pada saat itu, Au Bintoro merasa bahwa toko furniture sangat membebani konsumennya dikarenakan menggunakan ongkos kirimnya yang begitu besar. Mahalnya ongkos kirim itu ditimbulkan lantaran beratnya produk furniture, sebagai akibatnya, buat mengangkatnya diperlukan beberapa orang pekerja, selain itu pengusaha furniture tidak bisa membawa banyak barang sekaligus, satu truk mini hanya sanggup mengangkut beberapa meja belajar saja, menyebabkan tidak efisien & bukan tidak mungkin ongkos kirimnya lebih mahal dibandingkan harga meja itu sendiri.

Au yg saat itu masih berprofesi menjadi produsen box speaker, memutar keras otaknya supaya mampu menemukan meja belajar yang lebih praktis, ringan, & mampu diangkut pada jumlah yang lebih banyak pada satu truk. Au mempunyai inspirasi buat menciptakan sebuah meja yang bisa dibongkar pasang (knock down). Dengan inspirasi ini dia berharap pengangkutan meja jadi lebih gampang & murah. Tetapi dia menemukan masalah, penggunaan kayu yang bobotnya berat mengakibatkan ada kesulitan menciptakan pasak-pasak yang cukup solid buat merekatkan bagian-bagian meja.

Ia lalu bereksperimen untuk menciptakan meja yang berbahan baku box speaker yang dimilikinya, & ternyata sukses. Ia sanggup membentuk meja yang lebih kecil, ringan, & gampang untuk dibongkar pasang. Meja belajar baru itu tersusun atas serpihan-serpihan papan partikel disertai perekat sekrup yang sanggup

untuk cucuk-cabut. Setiap bagian diberi ciri spesifik buat mencocokkannya menggunakan bagian lain. Ini persis mainan bongkar pasang anak-anak.

Produk ini selain gampang dibawa ternyata mampu memberikan keuntungan lain bagi penjualnya, yaitu memperkecil pengeluaran biaya gudang (*storage cost*) lantaran penjual hanya perlu merakit satu produk saja menjadi display, selain itu produk yang digudang dibiarkan pada keadaan terbongkar, menyebabkan tidak perlu menggunakan banyak ruang.

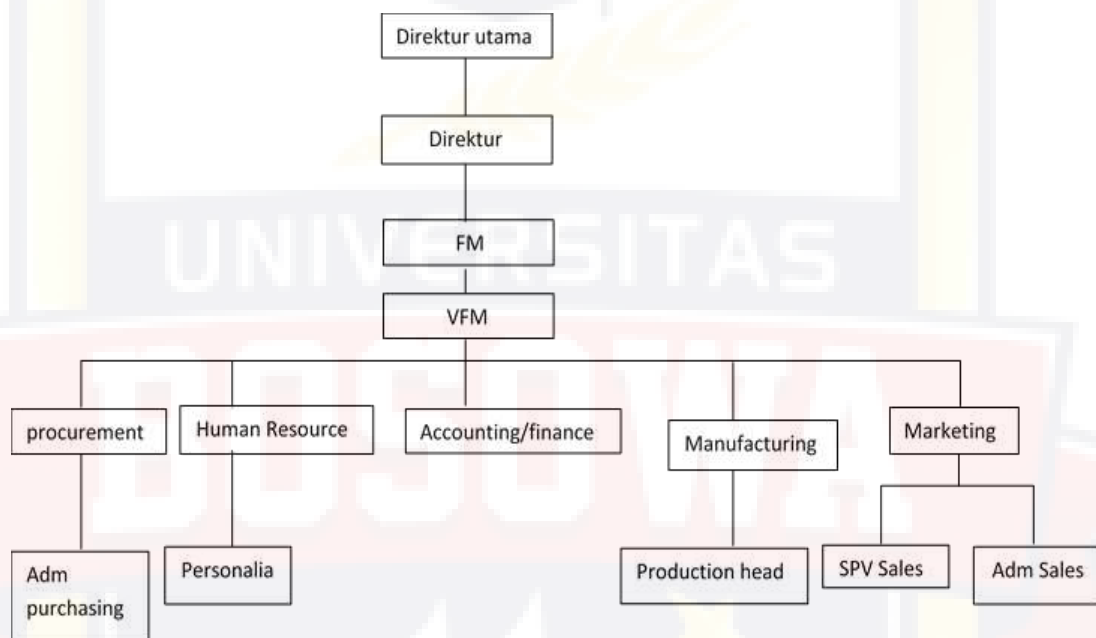
Walau begitu Au belum mempunyai cukup nyali buat menjualnya secara massal, dan lebih mempertimbangkan buat menjualnya menurut pesanan. Suatu hari seseorang konsumen memesan meja itu pada jumlah ribuan. Setelah harga disepakati, pengerjaan meja itu dilakukan 24 jam tanpa henti supaya terselesaikan sempurna dan tepat waktu. Tetapi terjadi situasi yang tidak diinginkan, pada tengah jalan order itu diputus secara sepihak. Akibatnya Au terpaksa menumpuk produk dan bahan baku yang tersisa pada gudang. Setelah menunggu tanpa kepastian, Au nekad menjual meja pesanan itu ke toko-toko furniture. Ternyata meja-meja itu laris keras dan habis terjual.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)



Sumber: PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan berikut:

1. Direktur Utama

- a. Membuat dan mengatur strategi dalam rangka mengarahkan bisnis menjadi lebih maju
- b. Mengorganisasi Visi dan Misi perusahaan secara keseluruhan
- c. Memimpin meeting rutin menggunakan para pemimpin senior perusahaan
- d. Menunjuk orang buat memimpin divisi tertentu dan mengawasi pekerjaannya

- e. Menyampaikan laporan pada pemegang saham atas kinerja perusahaan
- f. Mengawasi kompetisi bisnis internal dan eksternal

2. Direktur

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

3. FM

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

4. VFM

Value for Money adalah sebuah konsep pada pengukuran kinerja. Value for Money yakni indikator kinerja sebuah sektor publik yg menaruh keterangan apakah anggaran (dana) yang dibelanjakan membentuk suatu nilai eksklusif bagi masyarakatnya. Indikator yang dimaksudkan merupakan ekonomi, efisien dan efektif.

- a. Ekonomi terkait analisis sejauh mana organisasi sektor publik bisa meminimalisir input resources yang dipakai yaitu menghindari pengeluaran yg boros dan non produktif.
- b. Efisiensi adalah komparasi output input yg dikaitkan dengan kriteria kinerja atau sasaran yang sudah ditentukan. Pencapaian output yang maksimum dengan input yang terendah menjelaskan efisiensi

- c. Efektivitas: taraf pencapaian hasil program pada sasaran yang ditetapkan.

5. *PROUCUREMENT* (PENGADAAN)

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

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. ACCOUNTING/*FINANCE*

Finance merupakan bagian yang mengelola dan memegang uang secara langsung, baik pada bentuk uang kartal juga uang giral. Menurut Ridwan dan Inge, penulis kitab Manajemen Keuangan, pengertian *finance* merupakan seni pada mengelola uang yang memengaruhi kehidupan setiap orang atau organisasi.

Sementara *accounting* merupakan seni pada mengukur, berkomunikasi, dan menginterpretasikan kegiatan keuangan. apabila dipandang pada Wikipedia, definisi *accounting* adalah pengukuran, penjabaran, dan pemberian kepastian terhadap keterangan keuangan yg akan membantu pimpinan mengambil keputusan.

8. *MANUFACTURING*

Manajer produksi seseorang yang terlibat perencanaan, kordinasi dan kontrol berdasarkan proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar dan akurat, diproduksi sesuai menggunakan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Ruang lingkup pekerjaan tergantung dalam sifat sistem produksi. Banyak perusahaan yang terlibat pada beberapa jenis produksi, menambah kompleksitas peran. Kemungkinan bahwa manajer produksi jua bertanggung jawab buat sumber daya manusia dan material.

9. *MARKETING*

- a. Marketing Bertugas pada Berpromosi
- b. Berperan menjadi Sales

c. Marketing Bertugas Mendalami Riset dan Pengembangan

d. Marketing Bertugas menjadi Perwujudan Konsep Marketing Communication

10. ADM *PURCHASING*

Purchasing merupakan divisi pada perusahaan yang mempunyai tugas melakukan pembelian barang dan jasa. Bagian *purchasing* yang bertanggung jawab melakukan pengadaan barang yang diharapkan sang perusahaan.

11. PERSONALIA

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, fungsi manajemen personalia sangat diperlukan buat membantu pengelolaan perusahaan dengan baik. Dimana, dengan pengelolaan yang baik, perusahaan akan lebih gampang berkembang. Personalia pada sebuah institusi atau perusahaan merupakan hal krusial lantaran mengurus keanggotaan atau karyawan yang terdapat di dalamnya.

12. PRODUCTION HEAD

Jabatan manager produksi sendiri umumnya sangat acapkali dicari dalam jenis-jenis perusahaan manufaktur dan dagang lantaran perusahaan pada bidang jasa umumnya jarang memakai posisi ini. Posisi ini mampu di bilang relatif bergengsi pada kalangan perusahaan itu sendiri lantaran memegang banyak karyawan pada 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 merupakan seorang yang memimpin team sales atau tim penjualan pada suatu usaha atau perusahaan. Adapun, tugas berdasarkan Sales Supervisor sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir tim penjualan, supaya bisa mempertinggi taraf penjualan & apakah penjualan sesuai dengan target.
- b. Membantu tim sales dan memberikan training dalam mencari, melayani & memaintain konsumen.
- c. Membantu mengatasi konflik tim sales dan ikut melakukan atau mendampingi presentasi tim sales apabila diperlukan.
- d. Membuat taktik-taktik penjualan dan mensosialisasikan pada tim sales.
- e. Memberikan laporan penjualan tim sales baik itu mingguan, bulanan atau tahunan.
- f. Memonitoring kegiatan tim sales.
- g. Memonitoring penjualan dan pembayaran customer berdasarkan tim sales.

14. ADM SALES

Sales admin adalah profesi yang bertugas buat mendukung aktifitas sales terutama yang berhubungan dengan administrasi pada suatu perusahaan. Mereka mempunyai kiprah yang relatif penting. Tidak jarang, mereka sebagai titik hubungan pertama ketika pelanggan ingin mengungkapkan pertanyaan, request layanan pembuatan web dan aplikasi, bahkan keluhan tentang suatu produk. Oleh lantaran itu, selain menguasai bidang penjualan, mereka pula wajib menguasai customer service skill dengan sangat baik.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) yang dimana karyawan yang bekerja sebanyak 53 orang karyawan, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 53 orang yang dikarenakan peneliti mengambil keseluruhan dari jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. Makassar Bintang Lestari, dan kemudian riset ini dilakukan berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	39	73,6
2	Perempuan	14	26,4
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 39 orang ataupun 73,6% dan responden perempuan yaitu 14 orang

ataupun 26,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) didominasi oleh karyawan laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	17-25 Tahun	17	32,1
2	26-40 Tahun	23	43,4
3	41-50 Tahun	13	24,5
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah 2022

Diketahui terdapat 53 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 17 orang responden berusia sekitar 17 – 25 tahun (32,1%), sementara 23 responden (43,4%) berusia sekitar 26 – 40 tahun, 13 responden (24,5%) berusia sekitar 41 - 50 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kompetensi (X1) sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi (X1)

TABEL 4.3
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KOMPETENSI (X1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	36	17	-	-	-	53
2	X1. P2	33	20	-	-	-	53
3	X1. P3	36	17	-	-	-	53
4	X1. P4	36	17	-	-	-	53
5	X1. P5	34	19	-	-	-	53
Jumlah		175	90	-	-	-	265

Sumber data diolah: 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mengetahui dan mampu melakukan identifikasi dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan
2. Saya memiliki keahlian/ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
3. Saya merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan yang diberikan
4. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien
5. Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif.

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel kompetensi X1 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana skor totalnya ada 175 yang menjawab sangat setuju, kemudian 90 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara

umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X1 didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 175.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel disiplin kerja (X2) sebagai berikut :

TABEL 4.4
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	-	25	19	9	-	53
2	X2. P2	-	23	18	12	-	53
3	X2. P3	-	18	24	11	-	53
4	X2. P4	-	27	18	8	-	53
5	X2. P5	-	20	29	4	-	53
Jumlah		-	113	108	44	-	265

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya selalu datang bekerja tepat waktu
2. Saya selalu bekerja dengan teliti
3. Tugas yang diberikan oleh atasan selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab
4. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
5. Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel disiplin kerja X2 menyatakan menjawab setuju dengan skor total 113, kemudian skor untuk netral 108, dan skor tidak setuju 44. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban

responden terhadap variabel X2 didominasi dengan setuju dimana nilainya yaitu 113.

4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	38	15	-	-	-	53
2	Y. P2	33	20	-	-	-	53
3	Y. P3	37	16	-	-	-	53
4	Y. P4	35	18	-	-	-	53
Jumlah		143	69	-	-	-	212

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya di tuntut untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
3. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai target tertinggi.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 143, kemudian 69 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa

jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 143.

4.3 Hasil 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 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi (X1)	K1	0.000	Valid
	K2	0.000	Valid
	K3	0.000	Valid
	K4	0.000	Valid
	K5	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	D1	0.000	Valid
	D2	0.000	Valid
	D3	0.000	Valid
	D4	0.000	Valid
	D5	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.000	Valid
	KK2	0.000	Valid
	KK3	0.000	Valid
	KK4	0.000	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai hasil di atas, diketahui semua pernyataan untuk Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sudah valid, hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai signifikansinya pada tabel hasil data yang telah di uji.

2) Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai besarnya signifikansi yaitu 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas
Realibility Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	14

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Koefisien Cronbach Alpha $> 0,872$ yang dinyatakan reabilitasnya baik.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

TABEL 4.8
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.356	.495		2.741	.008
	Kompetensi (X1)	.716	.031	.924	22.793	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.040	.021	.075	1.862	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.8 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 1,356 + 0,716X_1 + 0,040X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 1,356 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kondisi pekerjaan adalah 0,716. Menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompetensi sebesar 0,716 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0,040. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompetensi 0,716, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,040. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel kompetensi pengaruhnya paling besar atau dominan.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

TABEL 4.9
KOEFISIEN DETERMINASI
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.971	.30662

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable :Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,972. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 97% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 3% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

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. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan:

$$Df = n - k$$

$T_{tabel} = df = 53 - 2 = 51$ dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 0,05 dibagi 2 menjadi 0,025 Uji t yang digunakan ialah uji satu arah, maka t_{tabel} yang digunakan yaitu $t_{0,05} (51)$. Adapun titik persentasi distribusi t ke 51 yaitu 0,679

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.356	.495		2.741	.008
	Kompetensi (X1)	.716	.031	.924	22.793	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.040	.021	.075	1.862	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel kompetensi (X_1), diketahui nilai t_{hitung} sebanyak 22.793, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 0,679 , oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,000 yang artinya H_1 diterima.

Kesimpulannya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

2. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel disiplin kerja, diketahui nilai t_{hitung} sebanyak 1.862, sementara nilai t_{tabel} nya adalah 0,679, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk besarnya signifikansi adalah 0,068 yang artinya H_a diterima. Kesimpulannya variabel disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja 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_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

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

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

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

Penjelasan :

$$df (N_1) = K-1 = 2-1 = 1$$

$$df (N_2) = n-k = 53-2 = 51$$

adapun titik distribusi f yang didapatkan yaitu 4,03

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,469	2	82,234	874,668	,000 ^b
	Residual	4,701	50	,094		
	Total	169,170	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2)						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui besarnya f_{hitung} yaitu 874,668, sementara untuk f_{tabel} nya adalah 4,03 dengan taraf signifikansinya $sig\ 0,000b < 0.05$. Sehingga kesimpulannya $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan artinya kompetensi dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25, diketahui secara parsial dari ke 2 variabel indikator yang penulis teliti (Kompetensi, dan Disiplin Kerja) hanya variabel Kompetensi yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk PT. Makassar Bintang Lesatri (PROCELLA).

Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji f berikut:

1) Variabel Kompetensi (X1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Kompetensi t_{hitung} 22.793 lebih besar dibanding t_{tabel} 0,679 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H1 diterima dan Ho ditolak. Kesimpulannya variable indikator kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Kompetensi yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal. Dimana karyawan PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) sudah sepenuhnya memahami kompetensi dalam bidang pekerjaan terkini. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisisioner :

1. Saya mengetahui dan mampu melakukan identifikasi dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan
2. Saya memiliki keahlian/ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
3. Saya merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan yang diberikan
4. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien
5. Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Disiplin Kerja t_{hitung} 1.862 lebih besar dibanding t_{tabel} 0,679 dengan tingkat signifikan 0,068 sehingga Ho diterima. Kesimpulannya

Disiplin Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Disiplin Kerja yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya selalu datang bekerja tepat waktu
2. Saya selalu bekerja dengan teliti
3. Tugas yang diberikan oleh atasan selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab
4. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
5. Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.10 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (kompetensi, dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 874,668 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 4,03. Karena signifikasnsi $f_{hitung} 874,668 > f_{tabel} 4,03$ maka variabel (kompetensi, dan disiplin kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau berarti sudah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kinerja karyawan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner

mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya di tuntut untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
3. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai target tertinggi.

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisisioner pada variabel kinerja karyawan. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggung jawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)” metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, dalam analisis Data Primer. Dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Hasil dari keseluruhan penelitian yang di bahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, dari kedua variabel (kompetensi dan disiplin kerja) terdapat variabel kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian terdapat satu variabel yang mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisioner yang disebarakan oleh peneliti pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).
2. Berdasarkan uji f bahwa variabel (kompetensi dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).

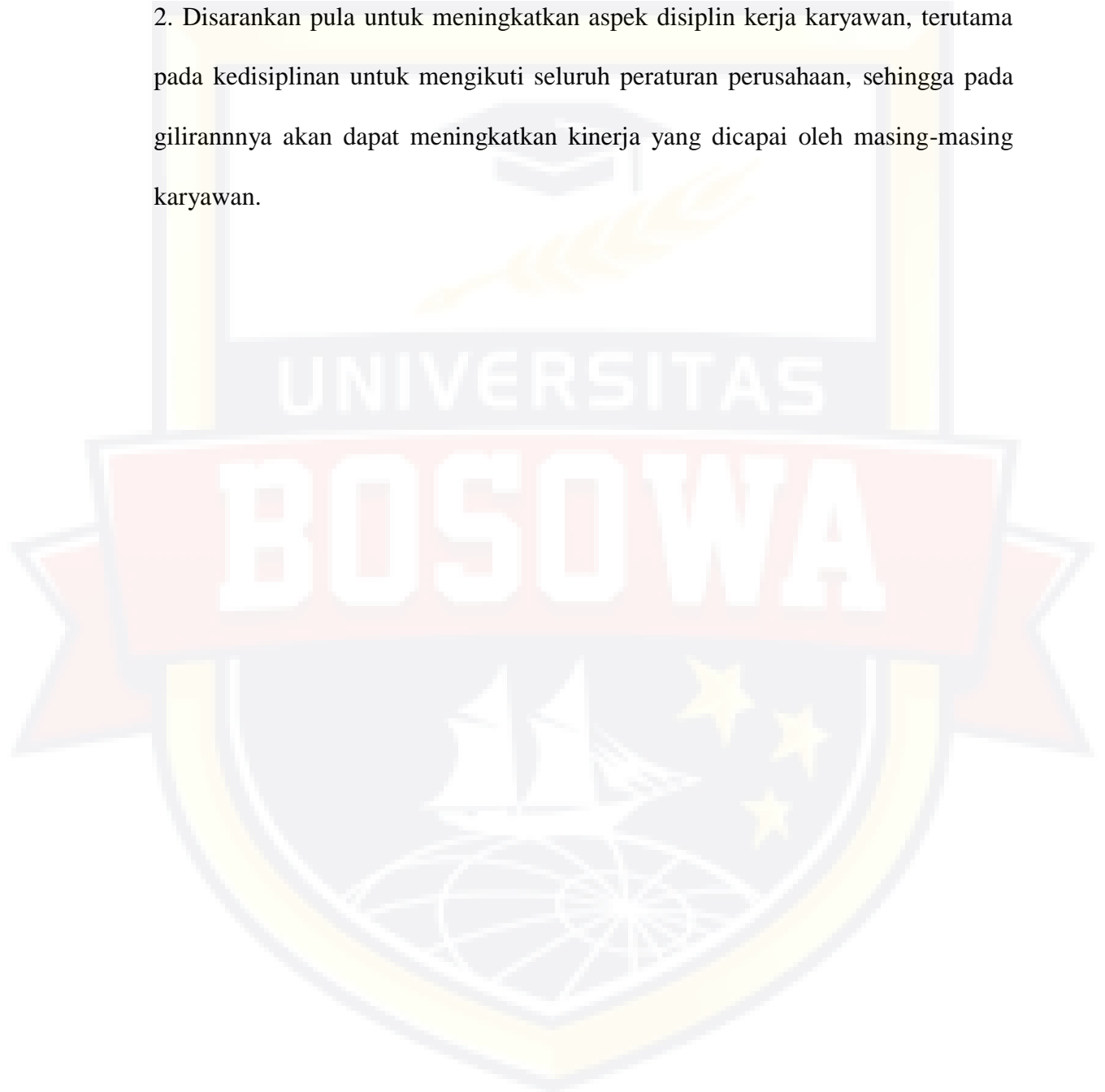
5.2 Saran

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

1. Disarankan kepada pimpinan untuk lebih dapat memperhatikan dan meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan, sebab dengan demikian

peningkatan aspek kompetensi akan menimbulkan gairah kerja individual karyawan yang pada akhirnya akan memacu peningkatan kerja.

2. Disarankan pula untuk meningkatkan aspek disiplin kerja karyawan, terutama pada kedisiplinan untuk mengikuti seluruh peraturan perusahaan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmanysah. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CRISTALENTA PRATAMA. 7(3), 9. Jakarta : PT. Buku Seru
- Adianto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).
- Ansar, I. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHARANI SYAM GROUP SOROWAKO (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Arika D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda Kota Bandung
- Ariyanti, Y., & Sahputra, R. (2020). PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDS AN NAHDHAH KOTA BATAM. 7(1), 67–79.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(2).
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management Fifteenth Edition (Fifteenth; S. Wall, Ed.). 928 Florida: Pearson Education, Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI.
- Hasanuddin Remmang dan Firman Menne. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767
- Herminawati Abubakar, Indrayani Nur. 2022. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Economic Bosowa Journal Edisi XLIII April S/D Juni 2022
- Larasati, S. (2018). Manajeme Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). Jurnal Manajemen, 5(1), 21-26.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Sidoarjo. Zifatama publiser.
- Paais, M. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG AMBON. PELUANG, 14(1).
- Pandi Afandi. (2016). Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEPUTIH

AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 149-164.

Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Sitompul, G. D., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 273-280.

Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 918-928.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta,CV.

Sugiono. 2018 . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1)*.

Veronika, V., Siahaan, R. F. B., Lisa, L., Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021, November). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 549-552)*.

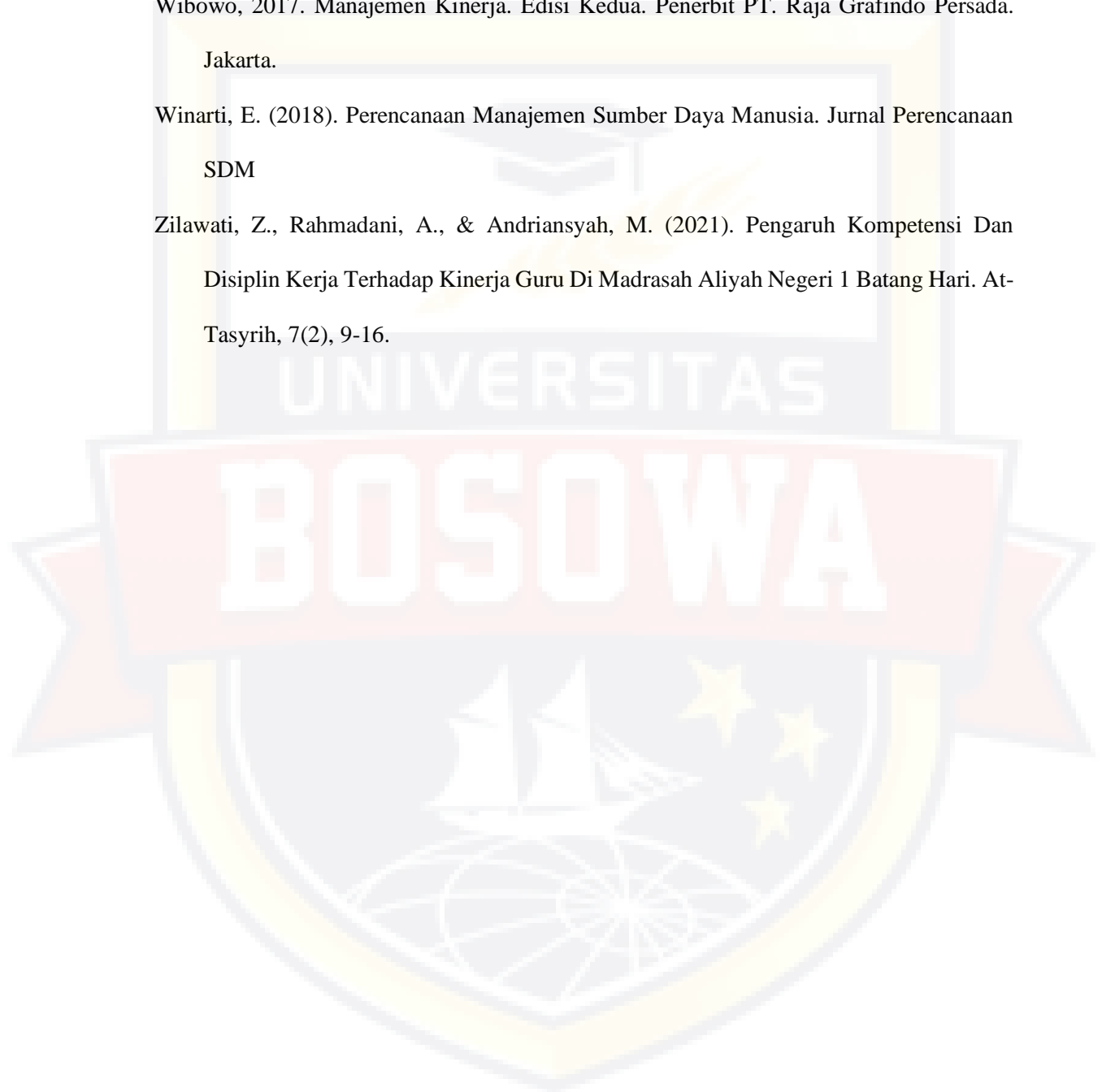
Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA

BERENCANA KOTA SORONG PAPUA BARAT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 858-868.

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Winarti, E. (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Perencanaan SDM*

Zilawati, Z., Rahmadani, A., & Andriansyah, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. *At-Tasyrih*, 7(2), 9-16.



L

A

M

UNIVERSITAS

BOSOWA

I

R

A

N



--KEUSIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)

Saya Osama Akbar K 4518012138 mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan **judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)”**. 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

Osama Akbar K

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. Usia

17-25 Thn

26-40 Thn

41-50 Thn

Kompetensi (X1)

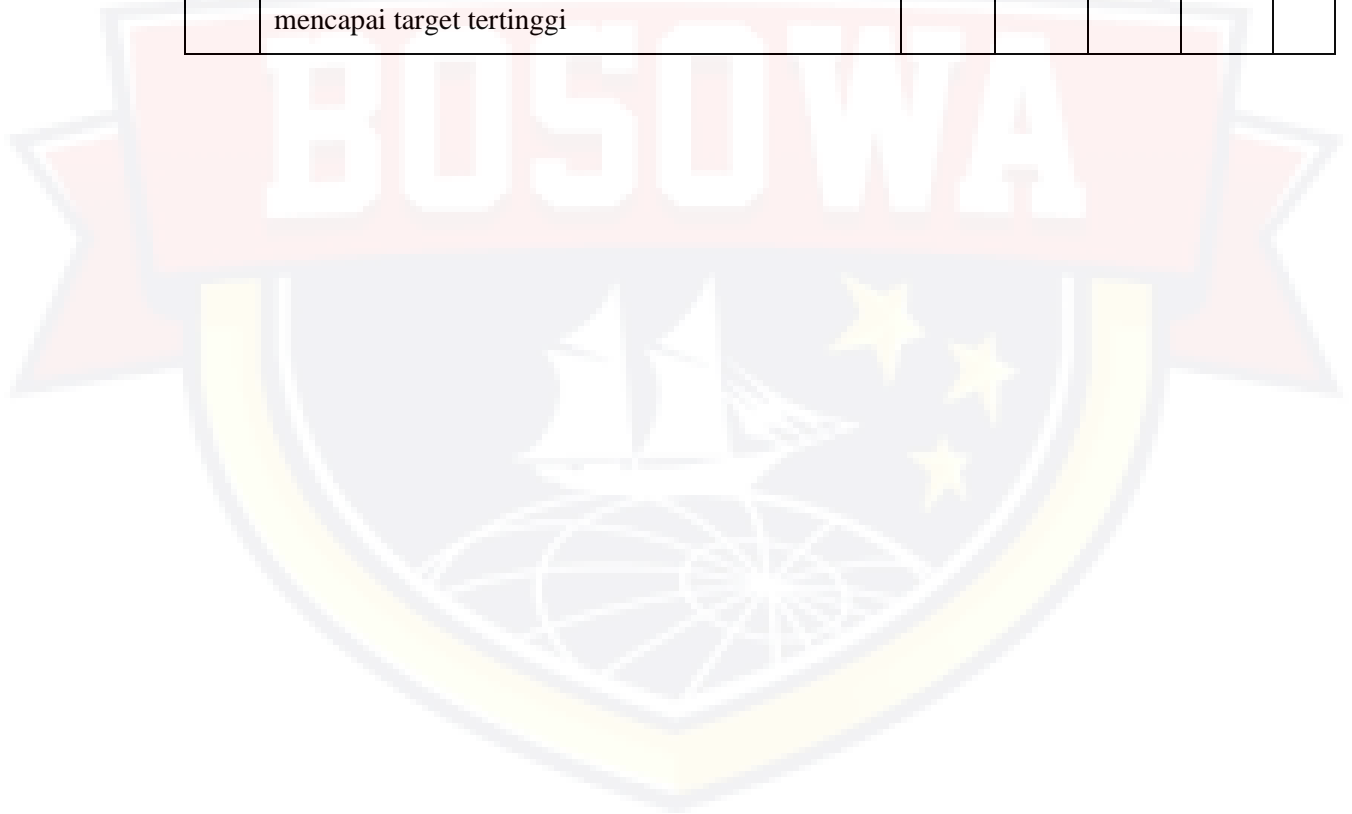
No	Kompetensi (X1)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengetahui dan mampu melakukan identifikasi dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan					
2	Saya memiliki keahlian/ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
3	Saya merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan yang diberikan					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien					
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif					

Disiplin Kerja (X2)

No	Disiplin Kerja (X2)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
2	Saya selalu bekerja dengan teliti					
3	Tugas yang diberikan oleh atasan selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y

No	Kinerja Karyaw	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya di tuntutan untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai target tertinggi					

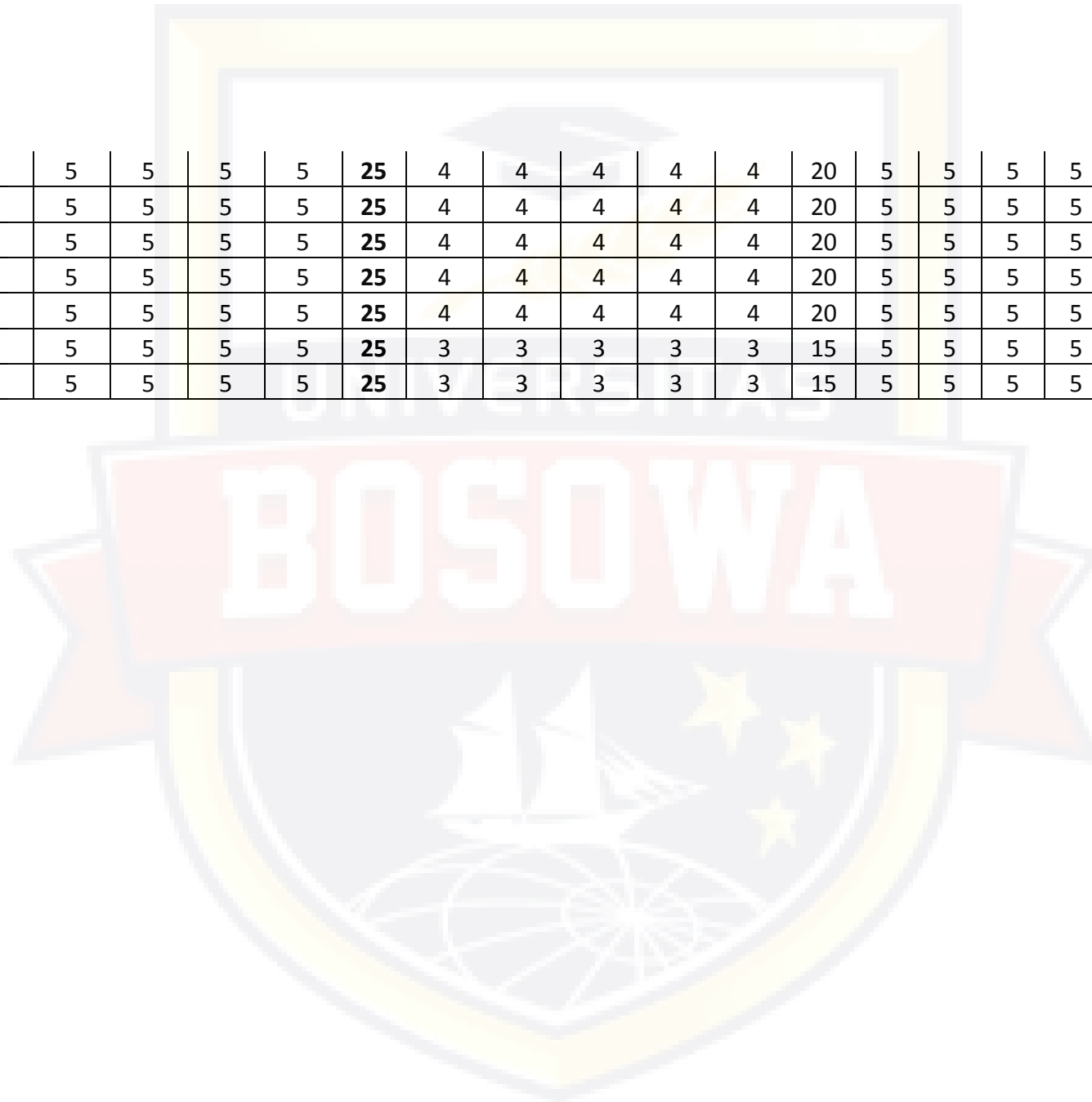


BOSOWA

NO	X1						X2						Y				
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TX1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TX2	YP1	YP2	YP3	YP4	TY
1	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	4	20	2	2	2	3	3	12	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	3	13	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	3	13	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	17
17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	4	5	4	18
18	5	4	5	5	4	23	3	3	3	3	3	15	5	4	5	4	18
19	5	4	5	5	4	23	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	19
20	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	19
21	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20

23	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	3	16	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	3	16	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
46	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20

47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20



NO	Nama	Jenis Kelamin	Usia
1	ABDUL AZIZ	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
2	AKBAR FADILLAH	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
3	AKBAR KERISPATIH	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
4	ALEX WARMAN	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
5	ANAS MA'RUF	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
6	ANDRIANTO	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
7	ARMAN SETIAWAN	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
8	ASEP KEBO	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
9	AZHAR BAZIR	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
10	BAYU INSAN	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
11	FADIL WIJAYANTO	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
12	FARID USMAN	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
13	FEBRI SIREGAR	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
14	FENDY SYARIF	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
15	FIRDAUS HAISU	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
16	KUSUMA WARDANA	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
17	GLORIA VICTORIA	PEREMPUAN	26 – 40 TAHUN
18	GRACE PAULUS	PEREMPUAN	41 – 50 TAHUN
19	HARDIMAN SULAEMAN	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
20	HARIS MUNANDAR	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
21	ILHAM IBRAHIM	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
22	ILYAS RAJAWALI	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
23	INDAH PERMATA	PEREMPUAN	26 – 40 TAHUN
24	JUMADIL ADILI	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
25	KAMIRUDDIN	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
26	LALA SUMIATI	PEREMPUAN	17 – 25 TAHUN

27	LILIS HENDARWATI	PEREMPUAN	26 – 40 TAHUN
28	LUTFI NUR	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
29	MANSYUR PAPEDA	I-LAKI	17 – 25 TAHUN
30	MUH. ASWIN	I-LAKI	26 – 40 TAHUN
31	MUH. FADIL	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
32	MUH. FIKRI MUHAIMIN	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
33	MUH. RIZWAN	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
34	NURBIANTO MARKUS	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
35	NURDITA SARI	PEREMPUAN	26 – 40 TAHUN
36	NURHAESI	PEREMPUAN	17 – 25 TAHUN
37	PANCA UTAMA	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
38	RATNA WATI	PEREMPUAN	41 – 50 TAHUN
39	RIESNA SARI	PEREMPUAN	17 – 25 TAHUN
40	RUSLI	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
41	SITI MASWAH	PEREMPUAN	26 – 40 TAHUN
42	SITTI FATIMAH	PEREMPUAN	41 – 50 TAHUN
43	SORAYA ALATAS	PEREMPUAN	26 – 40 TAHUN
44	SUKARDI	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
45	SUPARMAN	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
46	SURYA SAHRIR	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN
47	SYAHRUL ABBAS	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
48	SYAIFUL	LAKI-LAKI	26 – 40 TAHUN
49	TASYA SANTIKA	PEREMPUAN	17 – 25 TAHUN
50	TATI SUPRIATI	PEREMPUAN	17 – 25 TAHUN
51	TOMI SAPPARA	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
52	UMAR	LAKI-LAKI	41 – 50 TAHUN
53	WARDIANTO	LAKI-LAKI	17 – 25 TAHUN

N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P3 Pears on Correl ation	.95 7**	.84 5**	.95 7**	.95 7**	.8 80*	.9 43*	.7 66*	.8 01*	.7 40*	.7 74*	.6 03*	.7 85*	.9 55*	.84 5**	1	.9 17*	.9 70*
Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.00 0		.0 00	.0 00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P4 Pears on Correl ation	.95 8**	.92 1**	.95 8**	.95 8**	.9 59*	.9 76*	.7 75*	.7 98*	.7 32*	.7 90*	.6 25*	.7 91*	.8 76*	.92 1**	.9 17*	1	.9 72*
Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.00 0	.0 00		.0 00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TY Pears on Correl ation	.97 0**	.93 6**	.97 0**	.97 0**	.9 53*	.9 85*	.8 09*	.8 38*	.7 71*	.8 22*	.6 47*	.8 27*	.9 49*	.93 6**	.9 70*	.9 72*	1
Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.00 0	.0 00	.0 00	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1P1	4.6792	.47123	53
X1P2	4.6226	.48936	53
X1P3	4.6792	.47123	53
X1P4	4.6792	.47123	53
X1P5	4.6415	.48415	53
TX1	23.3019	2.32532	53
X2P1	3.3019	.74897	53
X2P2	3.2075	.79320	53

X2P3	3.1321	.73479	53
X2P4	3.3585	.73627	53
X2P5	3.3019	.60717	53
TX2	16.3019	3.42830	53
P1	4.7170	.45478	53
P2	4.6226	.48936	53
P3	4.6981	.46347	53
P4	4.6604	.47811	53
TYT	18.6981	1.80368	53

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change
1	.986 ^a	.972	.971	.30662	.972

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.469	2	82.234	874.668	.000 ^b
	Residual	4.701	50	.094		
	Total	169.170	52			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.356	.495		2.741	.008
	TX1	.716	.031	.924	22.793	.000
	TX2	.040	.021	.075	1.862	.068

a. Dependent Variable: TY


Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78





Lampiran :-

Sifat : Segera
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth.
Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jalan Urip Sumoharjo KM.4 GD.1 LT.6, Makassar

Menunjuk Surat Saudara No.A/2610/FEB/UNIBOS/X/2021 tanggal 30 Oktober 2021 Perihal tersebut di atas, bahwa pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Izin Penelitian :

No	Nama / NIM	Jurusan	Keterangan
1	Osama Akbar K 45 18 012 138	Manajemen	"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)"



Selama melaksanakan Izin Penelitian:

1. Mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)
2. Wajib mematuhi peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3. Berpakaian rapi tidak boleh memakai baju kaos, celana jeans, dan sandal
4. PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya

Segala resiko tidak mengikuti aturan yang berlaku serta tidak mengindahkan peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA) tidak menjadi tanggungjawab PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA).

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

Kepala Keuangan / Supervisor



Yuli Rosali, SE., AK