

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. DHARMA LAUTAN UTAMA  
CABANG MAKASSAR**

**Diajukan Oleh :  
SEKAR LANGIT POCUT ISRAITA  
4518012087**



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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar  
Nama Mahasiswa : Sekar Langit Pocut Israita  
Nomor Stambuk : 4518012087

---

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Tempat Penelitian : PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

  
Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM, IPU.

**Mengetujui dan Mengetesahkan**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

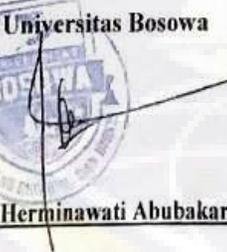
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

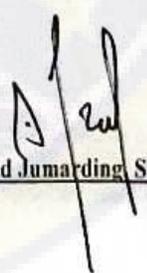
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

  
Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM, CSBA

  
Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sekar Langit Pocut Israita  
Nim : 4518012087  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya 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, 16 Mei 2022

Mahasiswa yang bersangkutan

  
E0DAKX013965931

**Sekar Langit Pocut Israita**

## KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga karunia-Nya, dan tak lupa juga kita salam dan shalawat hanya tercurah pada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Dimensi Kopotensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar ”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa dan Ibu Ir. Halijah Mallawang selaku Kepala Tata Usaha.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Kepada Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si dan Bapak Dr. Ir. Lukman S., S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan juga memberikan saya motivasi dan

memberikan bantuan literasi, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. dan Bapak Ahmad Jumarding, SE, M.Si., M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap seminar.
6. Kepada Bapak Wanan A.Md selaku Pimpinan Cabang PT.Dharma Lautan Utama Cabang Makassar yang telah memberi izin penelitian dan seluruh karyawan yang telah memberi arahan serta masukan kepada saya.
7. Kepada kedua Orangtua saya yang selalu memberi dukungan dan doanya di setiap kegiatan saya .
8. Kepada suami dan anak saya yang selalu menjadi penyemangat dan memberi dukungan terhadap saya.
9. Kepada Kakak dan Adik yang selalu menyemangati dan memberi dukungan.
10. Kepada seluruh teman-teman saya yang selalu membantu dan mendukung saya.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 16 Mei 2022

Penulis



**Sekar Langit Pocut Israita**

***THE INFLUENCE OF THE DIMENSION OF HUMAN RESOURCE  
COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DHARMA  
LAUTAN UTAMA MAKASSAR BRANCH***

By:

*Sekar Langit Pocut Israita  
Management Study Program  
faculty of Economics and Business  
Bosowa University*

***ABSTRACT***

*Sekar Langit Pocut Israita. 2022. Thesis. The Effect of Human Resource Competency Dimensions on Employee Performance in PT. Dharma Lautan Utama Makassar Branch is guided by Muhlis Ruslan, and Lukman Setiawan.*

*The purpose of this study is: 1) To find out the influence of the dimensions of goal management capabilities and actions affecting employee performance in PT. Dharma Lautan Utama Makassar Branch, 2) To find out the influence of the dimensions of people's management ability affects employee performance at PT. Dharma Lautan Makassar Branch, and 3) To find out the influence of analytical logic dimensions affecting employee performance in PT. Dharma Lautan Utama Makassar Branch.*

*The type of research used is quantitative. The data collection technique used is to distribute questionnaires to 32 employees as a research sample. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression tests, t tests, f tests and SPSS Version assisted determination coefficient tests. 25.*

*The results of this study show that: 1) the dimensions of goal and action management ability partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Dharma Lautan Utama Makassar Branch, 2) the dimension of people management ability partially has a positive but insignificant effect on employee performance at PT. Dharma Lautan Utama Makassar Branch, and 3) the dimension of analytical logic ability partially has a positive but insignificant effect on employee performance at PT. Dharma Lautan Utama Makassar Branch. Thus the factors affecting the performance of employees show the result of the value of the coefficient of determination (R Square) 92%, meaning that the whole of the free variables has a relationship jointly .*

***Keywords:*** *Human Resource Competencies, Employee Performance*

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. DHARMA LAUTAN UTAMA  
CABANG MAKASSAR**

Oleh:

Sekar Langit Pocut Israita  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar dibimbing oleh Muhlis Ruslan, dan Lukman Setiawan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh dimensi kemampuan manajemen tujuan dan tindakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar, 2) Untuk mengetahui pengaruh dimensi kemampuan manajemen orang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Cabang Makassar, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh dimensi logika analitis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 32 orang pegawai sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) dimensi kemampuan manajemen tujuan dan tindakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar, 2) dimensi kemampuan manajemen orang secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar, dan 3) dimensi kemampuan logika analitis secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 92%, artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama .

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KORISINILAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kerangka Teori .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tipe Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.4 Model Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.5 Tipe Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.6 Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.7 Dimensi-Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.8 Kinerja Karyawan .....	18
2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.1.10 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan .....	20
2.2 Kerangka Pikir.....	21
2.3 Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	23
3.2.1 Jenis Data.....	24
3.2.2 Sumber Data .....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi .....	24
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.5 Metode Analisis.....	26
3.6 Definisi Operasional .....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	28
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	30

4.1.2 Sejarah Perusahaan .....	31
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	34
4.2 Deskripsi Data .....	47
4.2.1 Karakteristik Responden .....	47
4.2.2 Tanggapan Responden .....	50
4.3 Hasil Analisis Data .....	54
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	54
4.3.2 Analisis Linear Berganda .....	57
4.4 Pembuktian Hipotesis .....	59
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial) .....	59
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan) .....	60
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>70</b>

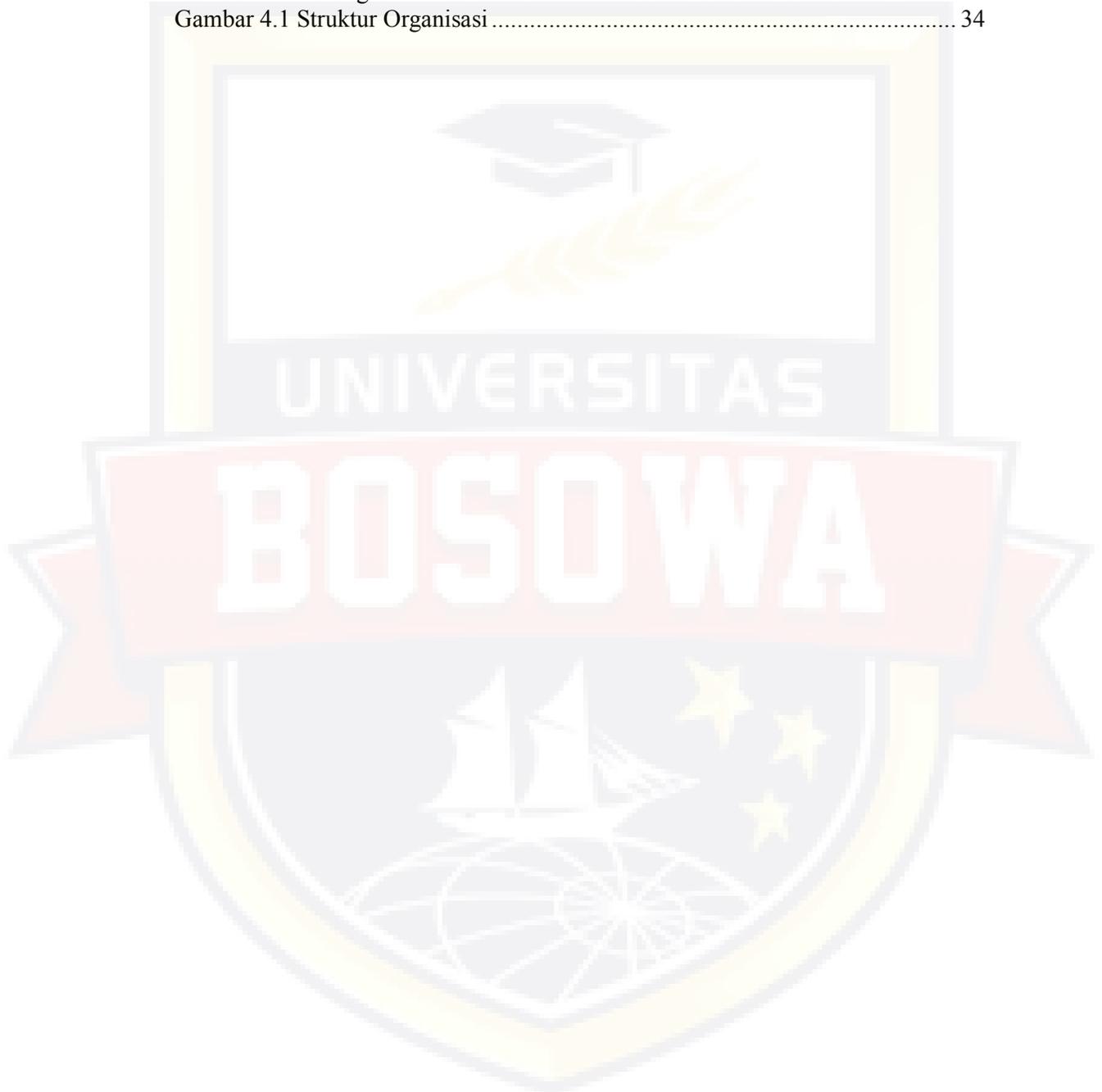


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar menurut Pendidikan dan Tingkat Jabatan Tahun 2021 .....	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel Kemampuan Manajemen Tujuan dan Tindakan ( $X_1$ ) .....	50
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Manajemen Orang ( $X_2$ ) .....	51
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Kemampuan Logika Analitis ( $X_3$ ) .....	52
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel 4.8 Uji Validitas Manajemen Tujuan dan Tindakan ( $X_1$ ) .....	54
Tabel 4.9 Uji Validitas Manajemen Orang ( $X_2$ ).....	54
Tabel 4.10 Uji Validitas Kemampuan Logika Analitis ( $X_3$ ).....	55
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	55
Tabel 4.12 Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	62

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagaimana keberhasilan ataupun kegagalan dari organisasi tersebut dalam mencapai suatu tujuan baik pada organisasi umum ataupun tertutup. Perusahaan ini dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, agar berhasil, ini pun diperlukan suatu kompetensi dalam kepemimpinan, kompetensi dalam pekerja dan budaya organisasi ini yang mampu untuk memperkuat dan juga memaksimalkan kompetensi Sumber Daya Manusia. Dengan demikian, kompetensi tersebut menjadi sangat penting untuk membantu perusahaan tersebut tercipta budaya kinerja yang tinggi. Kompetensi ini sangat diperlukan dalam setiap proses Sumber Daya Manusia, Seleksi Karyawan, Manajemen Kinerja, dan juga Perencanaan.

Menurut Wibowo (2017:323) mengatakan bahwa Semakin banyaknya Kompetensi yang dipertimbangkan pada proses Sumber Daya Manusia, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Maka diperlukan untuk menkomunikasikan nilai dan juga standar organisasi, menganalisis dan juga memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi , dan juga merekrut tenaga kerja, menilai, dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi dan juga membentuk proses dalam kompetensi.

Menurut Sedermayanti (2018:127) mengatakan bahwa Kompetensi ini merupakan faktor utama bagi seorang dalam memperoleh kinerja yang sangat baik. Maka, Kompetensi ini sangat diperlukan dalam proses sumber daya manusia. Seleksi karyawan, manajemen kinerja, dan juga perencanaan. Jika semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan pada proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi atau perusahaan tersebut. Kompetensi ini juga merupakan suatu karakteristik dari individu yang didasari pada kinerja ataupun perilaku ditempat kerja. Kinerja ini dipekerjaan dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan ini merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan juga perilaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka yang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan juga latar belakang, usia, dan jenis kelamin yang dibawa kedalam organisasi Perusahaan. Mereka bukan mesin, uang, dan juga ,material yang bersifat pasif dan juga dapat dikuasai dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada PT. Dharma Lautan Cabang Makassar adalah Jam yang kerja yang tidak menentu setiap perusahaan memiliki waktu kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. akan tetapi, adapun sebuah perusahaan yang memiliki operasional jam kerja tidak menentu. contohnya saja perusahaan PT. Dharma Lautan Utama yang bekerja

dalam bidang transportasi laut, akibat adanya *delay* kedatangan dan keberangkatan kapal, sehingga mengakibatkan jam kerja karyawannya yang tidak menentu dan karyawan di haruskan untuk lembur seharian demi mengikuti operasional kedatangan dan keberangkatan kapal, dimana hal ini juga mengakibatkan keterlambatan beberapa karyawan untuk datang ke tempat kerja di pagi hari sehingga mengurangi kredibilitasnya sebagai karyawan.

Adanya mutasi karyawan yang tidak sesuai dengan kontrak yang diberikan. Setiap karyawan yang akan bekerja pasti memiliki waktu untuk bekerja di sebuah perusahaan. Yang dimana hal ini akan diadakannya pergantian pekerja baru untuk menempati posisi nya tersebut. Tetapi dalam perusahaan PT. Dharma Lautan Utama terjadi fenomena dimana karyawan dimutasi ke cabang lain dengan alasan yang beragam serta tidak sesuai dengan kontrak yang sudah di tandatangani. Artinya hal ini sudah melanggar kontrak yang sudah di berikan. Fenomena ini sering terjadi di perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intentions* yang dapat berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. Terkadang alasan yang telah dijelaskan diatas juga menjadi faktor utama mengapa karyawan segera untuk di mutasi atau dipindah tugaskan ke

cabang lain. Tetapi adapun beberapa perusahaan yang memang ingin memutasi karyawannya dengan alasan yang tidak jelas, dimana hal ini berakibat kebingungan terhadap karyawan yang telah di mutasi tersebut.

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN PT. DHARMA LAUTAN UTAMA CABANG**  
**MAKASSAR MENURUT PENDIDIKAN DAN TINGKAT JABATAN**  
**TAHUN 2021**

Pendidikan	Tingkatan Jabatan				Karyawan
	Tingkat Manajer	Tingkat Asisten Manajer	Tingkat Supervisor	Tingkat Pelaksana	
SMU	-	-	-	4	4
Diploma	-	-	10	6	16
Sarjana	-	2	7	-	9
Pasca Sarjana	1	1	1	-	3
<b>Jumlah</b>	1	3	18	10	32

Sumber : PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar, 2021

Keterangan :

1. Tingkat manajer meliputi : Manajer cabang
2. Tingkat asisten manajer meliputi : Kasie operasi, kasie sumber daya manusia, dan asisten manajer
3. Tingkat supervisor meliputi : seluruh karyawan cabang
4. Tingkat pelaksana meliputi : portir, operator, pramugari, dan satpam

PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar menyadari permasalahan dari segi kompetensi sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja karyawandan penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar”**

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Dimensi Kemampuan Manajemen Tujuan dan Tindakan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar?
2. Apakah Dimensi Kemampuan Manajemen Orang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar?
3. Apakah Dimensi Kemampuan Logika Analitis Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dimensi kemampuan manajemen tujuan dan tindakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dimensi kemampuan manajemen orang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dimensi logika analitis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut fungsi yang diinginkan di hasil penelitian berikut adalah :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan juga pemahaman ilmu Pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan / Instansi

Penulisharap dapat memberikan informasi lebih mengenai kompetensi sumber daya manusia

3. Bagi Mahasiswa

Penulisharap dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Muhlis Ruslan (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

.Menurut Desseler (2017:3) mengatakan bahwa manajemen Sumber daya manusia ini merupakan proses untuk menilai, memperoleh, melatih, dan juga mengompensasi karyawan dan juga untuk mengurus bagaimana relasi tenaga kerja, kesehatan dan juga keselamatan, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Handoko (2017:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan juga penggunaan sumber daya manusia untuk tercapainya suatu tujuan

individu maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:14) mengatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan juga penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berdasarkan pada *job description, job specification, Job recruitment*, dan juga *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan juga penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, promosi, pengembangan, dan juga pemberhentian.
4. Memprediksi penawaran dan juga permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan juga perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor keadaan perekonomian yang pada umumnya dan juga perkembangan perusahaan pada khususnya.
7. Memonitor bagaimana kemajuan teknik dan perkembangan dari serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan juga penilai kinerja karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan juga pesangonnya.

### **2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia ini merupakan karakteristik individu yang mendasari dari kinerja ataupun kinerja pada tempat kerja. Menurut Wibowo (2017:324) mengatakan bahwa kompetensi ini merupakan suatu kemampuan

dalam melaksanakan ataupun melakukan suatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan juga pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pada pekerjaan tersebut sehingga, kompetensi ini menunjukkan keterampilan ataupun pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme pada suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan pada bidang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:40) mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan juga karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

### **2.1.3 Tipe Karakteristik Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Wibowo (2017:325) mengatakan bahwa terdapat lima tipe karakteristik pada kompetensi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

#### **1. Motif**

Motif ini merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan ataupun diinginkan orang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif mengarahkan, mendorong, dan juga memilih perilaku menuju tindakan ataupun tujuan tertentu.

#### **2. Sifat**

Sifat ini merupakan suatu karakteristik fisik dan juga respon yang konsisten terhadap situasi ataupun informasi.

### 3. Konsep Diri

Konsep diri ini merupakan sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan suatu keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif hampir setiap situasi merupakan bagian dari konsep diri orang.

### 4. Pengetahuan

Pengetahuan ini merupakan informasi yang dimiliki orang pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan yang sering gagal mengukur pengetahuan dan juga keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

### 5. Keterampilan

Keterampilan ini merupakan kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas fisik ataupun mental tertentu. Kompetensi mental ataupun keterampilan kognitif yang termasuk berfikir analitis dan juga konseptual.

#### **2.1.4 Model Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Model kompetensi manajemen sumber daya manusia ini menjelaskan bagaimana perilaku-perilaku yang terpenting, yang diperlukan untuk kinerja yang unggul dalam posisi, peran, ataupun fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa ataupun berbagai kompetensi.

Menurut Wibowo (2017:327) mengatakan bahwa model kompetensi ini dapat dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *leadership*, *coordinator*, *experts*, dan juga *support*. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan juga koordinator ini pada dasarnya sama dan juga meliputi komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan

masyarakat, berfikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme yang tinggi, dampak dan juga pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan juga keberagaman.

### **2.1.5 Tipe Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Tipe kompetensi sumber daya manusia ini berkaitan dengan aspek perilaku manusia dan juga dengan kemampuan untuk mengimplementasikan kemampuan tersebut.

Menurut Wibowo (2017:328) mengatakan bahwa ada beberapa tipe kompetensi sebagai berikut :

1. Kompetensi Perencanaan (*Planning Competency*)

Kompetensi perencanaan ini dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menilai risiko. Menetapkan tujuan, dan juga Mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. Mempengaruhi Kompetensi (*Influence Competency*)

Mempengaruhi kompetensi ini merupakan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu ataupun membuat keputusan tertentu, dan juga memberikan inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

3. Kompetensi Komunikasi (*Communication Competency*)

Kompetensi komunikasi ini merupakan bentuk dari kemampuan pada saat berbicara, mendengarkan orang, komunikasi secara tertulis, dan juga nonverbal.

#### 4. Kompetensi Intrrpersonal (*Interpersonal Competency*)

Komunikasi interpersonal ini meliputi empati, membangun persetujuan, relasi, negoasi, persuasi, diplomsni, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan juga menjadi *team player*

#### 5. Kompetensi Berfikir (*Thinking Competency*)

Kompetensi berfikir ini merupakan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan juga membangkitkan gagasan kreatif.

#### 6. Kompetensi Organisasi (*Organizational Competency*)

Kompetensi organisasi ini meliputi kemampuan dan juga merencanakan pekerjaan, mengorgasniasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemanduan dan juga mengambil resiko yang telah diperhitungkan.

#### 7. Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management Competency*)

Kompetensi manajemen sumber daya manusia ini merupakan kemampuan yang memiliki bidang membangun tim, mendoorng partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan adanya umpan baik kinerja, dan juga menghargai keberagaman.

#### 8. Kompetensi Kepemimpinan (*Leadership Competency*)

Kompetensi kepemimpinan ini merupakan kompetensi yang meliputi bagaimana seseorang dalam memposisikan dirinya, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi,

merencanakan masa yang akan datang, menguasai perubahan, dan juga memelopori kesehatan pada tempat kerja.

9. Kompetensi Layanan Klien (*Client Service Competency*)

Kompetensi layanan klien ini merupakan kompetensi yang meliputi bagaimana mengidentifikasi dan juga menganalisis pelanggan, orientasi dalam pelayanan dan juga pengiriman, bekerja dengan pelanggan, menindak lanjuti dengan pelanggan, membangun kemitraan, dan juga berkomitmen terhadap kualitas.

10. Kompetensi Bisnis (*Business Competency*)

Kompetensi bisnis ini merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial yang dimana keterampilan pengambilan dalam keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis, dan juga membangkitkan pendapatan

11. Kompetensi Manajemen Diri (*Self Management Competency*)

Kompetensi manajemen diri ini merupakan kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri sendiri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan juga berinisiatif sendiri.

12. Kompetensi Teknik atau Operasional (*Technical or Operational Competency*)

Kompetensi teknik atau operasional ini merupakan kompetensi yang berhubungan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan menggunakan teknologi seperti komputer, menggunakan peralatan lain,

memperagakan keahlian teknis dan juga profesional, dan membiasakan bekerja dengan data maupun angka.

### **2.1.6 Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Wibowo (2017:339) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang adalah sebagai berikut :

#### **1. Keyakinan dan Nilai-Nilai**

Keyakinan dan nilai terhadap orang mengenai dirinya ataupun terhadap orang lain ini akan sangat mempengaruhi suatu perilaku. Apabila ada seseorang yang percaya bahwa orang tersebut tidak kreatif dan juga inovatif maka, mereka ini tidak akan berusaha untuk berfikir mengenai cara baru ataupun berbeda dalam melakukan sesuatu.

#### **2. Keterampilan**

Keterampilan ini merupakan peran seseorang yang digunakan dalam koptensi. Berbicara didepan umum ini merupakan suatu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan juga diperbaiki. Keterampilan dalam hal menulis ini juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan juga umpan balik.

#### **3. Pengalaman**

Pengalaman ini merupakan keahlian dari banyak kompetensi yang memerlukan pengalaman yang mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan suatu masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah melakukan hubungan dengan organisasi besar dan juga kompleks maka tidak mungkin akan mengembangkan kecerdasan organisasional tersebut untuk

memahami suatu dinamika kekuasaan dan juga pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

#### 4. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian ini merupakan kepribadian yang termasuk dalam banyak faktor yang diantaranya yaitu sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian seseorang bukan sesuatu yang tidak dapat berubah. Karena, Kepribadian seseorang ini dapat berubah sewaktu-waktu.

#### 5. Motivasi

Motivasi ini merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Dengan memberikan suatu dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan juga perhatian individual dari atasan yang dapat mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6. Isu Emosional

Isu emosional ini merupakan hambatan dari emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, merasa tidak disukai, menjadi pemalu, semuanya cenderung membatasi motivasi, dan juga inisiatif

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual ini merupakan kompetensi yang bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan juga pemikiran analitis. Tidak mungkin seseorang memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan pada suatu organisasi. Sudah tentu faktor yang seperti pengalaman tersebut dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ini merupakan budaya yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia adalah dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan juga seleksi karyawan yang mempertimbangkan siapa dan juga diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkatan keahliannya mengenai kompetensi
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi tersebut menghargai kompetensi
- c. Praktik pengambilan keputusan yang mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan juga memotivasi orang lain
- d. Filosofi organisasi visi, misi, dan juga nilai-nilai yang berhubungan dengan semua kompetensi
- e. Kebiasaan dan juga prosedur yang memberi informasi kepada pekerja mengenai berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan juga pengembangan dalam mengkomunikasikan pada para pekerja mengenai pentingnya kompetensi pembangunan yang berkelanjutan
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung dan juga memengaruhi kompetensi kepemimpinan

### 2.1.7 Dimensi-Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia ini merupakan dasar dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki berbagai dimensi. Menurut

Sudarmanto (2018:67) mengatakan bahwa dimensi kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan manajemen tujuan dan tindakanyang memiliki dimensi sebagai berikut :
  - a. Efisiensi
  - b. Perencanaan Inisiatif
  - c. Perhatian kepada Hal yang mendetail
  - d. Mengontrol Diri
  - e. Fleksibilitas
2. Kemampuan manajemen orangyang memiliki dimensi sebagai berikut :
  - a. Memiliki Empati
  - b. Persuasif
  - c. Jaringan Kerja
  - d. Negosiasi
  - e. Percaya Diri
  - f. Manajemen Kelompok atau Tim Pengembangan Orang Lain
  - g. Komunikasi Lisan
3. Kemampuan logika analitisyang memiliki dimensi sebagai berikut :
  - a. Menggunakan Konsep
  - b. Pengakuan Pola-Pola
  - c. Pengembangan Teori
  - d. Penggunaan Teknologi
  - e. Analisis Kuantitatif

- f. Objektivitas Sosial
- g. Komunikasi Tertulis

### **2.1.8 Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil jika kinerja sumber daya manusianya berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2017:151) mengatakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja ini merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan pekerjaannya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Arifuddin Mane dan Thamrin Abduh(2018) mengatakan bahwa kinerja pegawai/karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Menurut Lukman Setiawan dan Sukmawati Marjuni (2019) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi tersebut dalam menjalankan tugas yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi ini merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017:260) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan ini merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Robbins (2017:260) mengatakan bahwa berikut ini indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan juga kemampuan karyawan tersebut.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas ini merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah di selesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

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

#### 4. Efektifitas

Efektifitas ini merupakan tingkatan penggunaan sumber daya organisasi yang terdiri dari tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.

## 5. Kemandirian

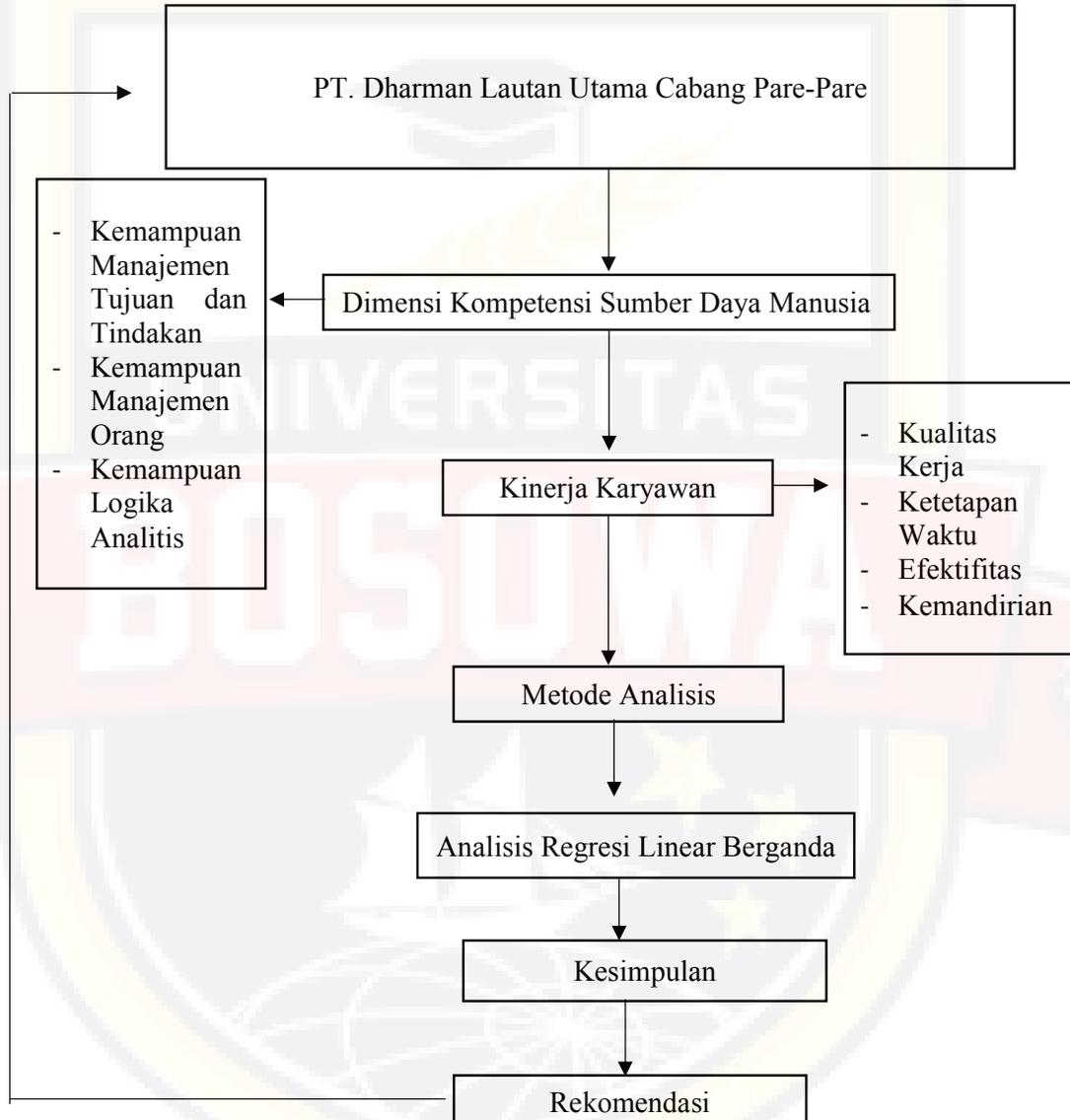
Kemandirian ini merupakan tingkat dari seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari ataupun pengawas.

### **2.1.10 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja ini dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang memiliki implikasi yang praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, kompetensi ini menjelaskan mengenai apa yang dilakukan orang pada saat berada ditempat kerja pada berbagai kegiatan dan juga memperinci standar pada masing-masing tingkat, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan juga keterampilan yang diperlukan oleh individual yang kemungkinan menjalankan tugas dan juga tanggung jawa secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan juga mencakup pada semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan, pengetahuan tertentu, sikap komunikasi, aplikasi dan juga pengembangan.

**GAMBAR 2.1**  
**KERANGKA PIKIR**

**2.2 Kerangka Pikir**



### 2.3 Hipotesis

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

- H1: Diduga bahwa dimensi kemampuan manajemen tujuan dan tindakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar
- H2 : Diduga bahwa dimensi kemampuan manajemen orang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar
- H3 : Diduga bahwa dimensi kemampuan logika analitis berpengaruh Positif tetapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar yang terdapat pada Jalan Sulawesi Jalan Pasar Butung NO. RW.9. bergerak pada Bidang Jasa Transportasi Laut. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama dua bulan (Bulan Februari sampai dengan April 2022).

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

##### **1. Kuantitatif**

Penelitian Kuantitatif ini merupakan Penelitian yang memiliki hubungan sebab akibat, antara variabel bebas dan juga variabel yang terikat. Pada penelitian kali ini variabel bebas nya merupakan variabel dimensi kemampuan manajemen tujuan dan tindakan, variabel dimensi kemampuan manajemen orang, dan variabel dimensi kemampuan logika analitis sedangkan untuk variabel terikat pada penelitian kali adalah variabel kinerja karawan

##### **2. Kualitatif**

Penelitian Kualitatif ini merupakan metode penelitian yang bersifat deskriptif. Karena data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar.

### 3.2.2 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang didapatkan langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar. Peneliti menggunakan hasil pengisian kuisioner dengan menggunakan media *Google Form*.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain ataupun lewat dokumen. Pada penelitian ini yang menjadi Sumber Data Sekunder adalah Data Karyawan 2021, dan Data Kompetensi Sumber Daya Manusia PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:135) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Dharma Lautan Cabang Makassar yang berjumlah 32 Orang dari seluruh divisi perusahaan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini

dilakukan jika jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 35, ataupun penelitian ingin membuat dari generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Menurut Sugiyono (2017:93) mengatakan bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur bagaimana sikap, pendapat, dan pandangan seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

Untuk setiap pilihan jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut :

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat setuju

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Lapangan**

Penelitian lapangan merupakan suatu cara untuk mempelajari secara intensif mengenai latar belakang keadaan, dan juga interaksi suatu sosial, individu, kelompok, dan juga masyarakat. Penelitian lapangan pada penelitian kali ini adalah melakukan pendekatan dengan karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar dengan menggunakan kuisisioner

#### **2. Kepustakaan**

Penelitian Kepustakaan ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur, baik berupa buku, catatan, atau laporan hasil dari penelitian terdahulu.

### 3.5 Metode Analisis

#### 1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data.

#### 2. Analisis regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2017:192) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda ini merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua ataupun lebih variabel independen. Variabel ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:192) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari regresi linear berganda.

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

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_1b_2b_3$ : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

$X_1$  : Kemampuan manajemen tujuan dan tindakan

$X_2$  : Kemampuan manajemen orang

$X_3$  : Kemampuan logika analitis

e : *Error*

### 3.6 Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan atau prestasi kerja ini merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan pekerjaannya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
2. Kemampuan manajemen tujuan dan tindakan yang memiliki dimensi yaitu : efisiensi, perencanaan inisiatif, perhatian kepada hal yang mendetail, mengontrol diri, fleksibilitas
3. Kemampuan manajemen orang yang memiliki dimensi yaitu : memiliki empati, persuasif, jaringan kerja, negosiasi, percaya diri, manajemen kelompok atau tim pengembangan orang lain, komunikasi lisan
4. Kemampuan logika analitis yang memiliki dimensi yaitu : menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, penggunaan teknologi, analisis kuantitatif, objektivitas sosial, komunikasi tertulis

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar yang terdapat pada Jalan Sulawesi Jalan Pasar Butung NO. RW.9. bergerak pada Bidang Jasa Transportasi Laut. Responden yang digunakan merupakan pegawai pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama dua bulan (Bulan Februari sampai dengan April 2022).

PT Dharma Lautan Utama adalah sebuah perusahaan yang melayani transportasi laut dan penyeberangan feri di seluruh Indonesia. Segmen pasar kami terutama dari golongan menengah kebawah, selain itu juga membawa penumpang, kargo dan kendaraan. Hal itu menyebabkan muatan di segala lini harus sesuai dengan kemampuan pengguna. Kebijakan harga kami menunjukkan kepedulian dan komitmen untuk membantu masyarakat meningkatkan taraf kesejahteraan dan memajukan pembangunan ekonomi regional selaras dengan implementasi Otonomi Regional tahun 1999.

Dalam menunjang perekonomian nasional peranan industri angkutan laut sangatlah penting dan tidak tergantikan, yaitu sebagai infrastruktur sarana yaitu alat transportasi. Dengan wilayah Indonesia yang memiliki lebih dari 17.000 pulau dan 60% lebih wilayahnya terdiri dari air, maka untuk menjamin kelancaran distribusi barang (logistik) dan jasa ke seluruh Indonesia menjadi tugas yang tidak mudah, baik untuk pemerintah maupun sektor swasta.

Hal ini yang menginspirasi pendiri perusahaan untuk membuat perusahaan pelayaran nasional yang akan membuat publik dalam melancarkan aliran penumpang, barang, dan kendaraan keseluruh wilayah negeri. Perusahaan ini diberi nama “PT. Dharma Lautan Utama” dengan tujuan utama untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan mencapai perbaikan kesejahteraan masyarakat. Kata “Dharma” berarti pengabdian total kepada masyarakat dan bangsa, sedangkan “Lautan Utama” mencerminkan laut adalah komponen utama bisnis kami. Sejak awal berdirinya perusahaan ini, kami telah mempunyai komitmen yang sangat tinggi pada perlindungan jiwa, aset, dan lingkungan laut. Karena tanpa itu semua, keberadaan usaha pelayaran ini tidak akan memberikan nilai dan manfaat bagi masyarakat luas.

Kami berkesinambungan terus meningkatkan kualitas armada dan mutu SDM dalam upaya memberikan layanan prima berupa tersedianya kapasitas muat terpasang dan tepat waktu, layanan keselamatan, dan keamanan sesuai dengan aturan *International Maritime Organization* (IMO) yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, serta layanan kenyamanan dalam pelayaran. Layanan-layanan tersebut selama ini telah kami berikan jauh diatas Standar Layanan Kelas Ekonomi (*Beyond Economy Class*) dengan menggunakan tarif ekonomi.

Agar layanan prima tersebut dapat konsisten maka PT Dharma Lautan Utama selalu meningkatkan kualitas armada kapal dan mutu sumber daya manusianya. Kualitas armada kapal dijaga dengan adanya fasilitas perawatan (*maintenance facility*) berupa galangan kapal PT Adhiluhung Sarana Segara Indonesia sejak tahun 2007. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan cara

pemberian training secara sistematis dan berkesinambungan agar terbentuk sumber daya manusia yang berkarakter.

Demikian gambaran sekilas tentang perusahaan kami yang telah berupaya untuk meningkatkan layanan secara terus menerus selama 35 tahun dalam melayani bangsa Indonesia, dengan moto kami “Kami Melayani Negeri” (*We Serve The Nation*), dan “Kami Melayani Bangsa dengan Hati”.

Sebagai akhir sambutan ini, kami berharap profil perusahaan ini mampu memberikan gambaran yang utuh kepada pemangku kepentingan tentang bagaimana kami memandang industri pelayaran penumpang kendaraan di Indonesia dan bagaimana kami berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan guna memperoleh kepercayaan lebih tinggi dari publik.

#### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **Visi**

1. Layanan yang mencakup seluruh wilayah nusantara
2. Dioperasikan oleh manusia Indonesia yang profesional dengan perlengkapan teknologi lanjut (*advanced technology*)
3. Menjamin mutu layanan jasa dengan standar internasional
4. Memberikan nilai tambah maksimal
5. Mempunyai daya saing bisnis tinggi

##### **Misi**

1. Misi Sosial

Memberikan jasa pelayanan penyeberangan atau pelayaran antar pulau dengan biaya terjangkau oleh masyarakat luas

## 2. Misi Ekonomi

- a. Memberikan kontribusi atau sumbangan bagi pertumbuhan ekonomi nasional dan regional
- b. Memberikan nilai tambah yang maksimal bagi pemakai jasa penyeberangan atau pelayaran

## 3. Misi Bisnis

- a. Mendapatkan keuntungan yang wajar dari kepuasan pemakai jasa guna mempertahankan keberadaan usaha
- b. Mendapatkan pertumbuhan perusahaan yang terbaik
- c. Memberikan kepuasan maksimal bagi pemilik modal, karyawan, pemasok atau mitra bisnis

### 4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT Dharma Lautan Utama adalah sebuah perusahaan yang melayani transportasi laut dan penyeberangan feri di seluruh Indonesia. Segmen pasar kami terutama dari golongan menengah kebawah, selain itu juga membawa penumpang, kargo dan kendaraan. Hal itu menyebabkan muatan di segala lini harus sesuai dengan kemampuan pengguna. Kebijakan harga kami menunjukkan kepedulian dan komitmen untuk membantu masyarakat meningkatkan taraf kesejahteraan dan memajukan pembangunan ekonomi regional selaras dengan implementasi Otonomi Regional tahun 1999.

1. 15 Februari 1976. Perusahaan ini didirikan oleh Alm. Bapak Soekarno yang secara resmi menjadi Presiden Direktur Perusahaan. Pada awalnya, PT. Dharma Lautan Utama (PT. DLU) hanya mengoperasikan tiga (3) buah kapal

feri yang disewa oleh PJKA. Pada tahun tersebut, PT. DLU berhasil membangun sebuah kapal baru. Kapal pertama tersebut diberi nama KMP. Joko Tole yang beroperasi pada lintasan Ujung – Kamal. Kantor Utama terletak di Jalan Pandan No. 12 Surabaya

2. Juni 1977. Beroperasinya kapal kedua kami, KMP. Trunojoyo di jalur Ujung – Kamal. Hal ini menunjukkan komitmen kami untuk membangun armada dalam bisnis feri Ibu Hj. Soetartini Soekarno
3. 1980. Bapak Soekarno meninggal dunia pada umur 46 tahun. Kemudian posisi sebagai Presiden Direktur digantikan oleh istrinya. Sebagai penerus perusahaan dan seorang ibu dari enam anak, Nyonya Soetartini Soekarno memiliki tanggung jawab besar untuk mewujudkan cita-cita.
4. Mei 1989. Awal dari era baru dalam bisnis kami yang ditandai dengan dibukanya lintasan baru di luar pulau Jawa, yaitu Sumber – Panajam, Balikpapan, Kalimantan Timur. KMP Trunojoyo digunakan untuk melayani lintasan ini.
5. April 1992. Dibukanya lintasan baru di Lombok Timur – Sumbawa dengan menggunakan KMP Dharma Cakra.
6. Agustus 1992. Pembukaan jalur baru Lombok Barat – Bali dengan menggunakan KMP Dharma Kosala.
7. Januari 1993. Untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di bagian timur propinsi Jawa Timur, kami membuka lintasan baru yang menghubungkan Jangkar – Kalianget dengan melintasi selat Madura. Untuk lintasan ini kami menggunakan KMP Dharma Menggala.

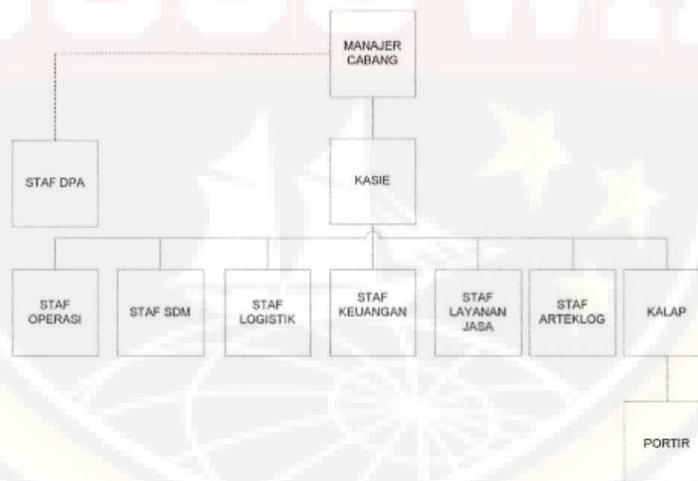
8. Juli 1995. Kami mengembangkan layanan dengan membuka lintasan baru yang menghubungkan Jawa (Ketapang) – Bali (Gilimanuk) menggunakan KMP Dharma Badra.
9. Maret 1998. Pembukaan kantor pusat baru. Sebuah gedung dua lantai yang terletak di Jalan Kanganin No. 3-5 Surabaya, yang memudahkan kami dalam memusatkan seluruh aktifitas perkantoran. KM. Dharma Kencana,
10. April 1998. Ekspansi bisnis yang ditandai dengan pembukuan rute transportasi jarak jauh, seperti lintasan Jawa (Surabaya – Semarang), Kalimantan (Banjarmasin Sampit). Jalur-jalur ini adalah poros ekonomi utama antar kedua pulau tersebut.
11. 2000. Pembukuan rute transportasi jarak jauh lainnya, yaitu lintasan Ujung Pandang, Bau-Bau, Ende, Maumere, dan Kupang.
12. 2004. PT Dharma Lautan Utama mengoperasikan 24 kapal untuk melayani 18 rute perjalanan di perairan Indonesia.
13. 2006. Kami meluncurkan logo baru yang merefleksikan dinamika perusahaan selama lebih dari tiga dekade dan menunjukkan komitmen kami untuk selalu meningkatkan kualitas layanan. Hal ini juga untuk menandai dirgahayu perusahaan ke-30. Kami juga mengembangkan kantor pusat kami dengan membangun gedung berlantai empat yang terletak di depan kantor pusat lama.
14. Januari 2007. Ir. Bambang Harjo S menggantikan posisi Ibu Hj. Soetartini Soekarno sebagai Direktur Utama.

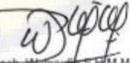
15. September 2007. Pengadaan fasilitas perawatan kapal, yaitu PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia.
16. Maret 2008. Pembukaan cabang baru lintas Sape (P.Sumbawa) – Labuhan Bajo (P.Flores).
17. Juli 2008. Pembukaan cabang baru lintas Merak (P.Jawa) – Bakauheni (P.Sumatera).
18. 2010. Akuisisi Hotel Graha Senggigi Mataram – Nusa Tenggara Barat

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT. Dharma Lautan Utama sebagai berikut :

**GAMBAR 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI**



Mengetahui,  
  
 Moch. Widiyanto, S.P.M.  
 Direktur SDM & Urhum.

Berikut ini merupakan pembagian tugas dari setiap jabatan pada PT.

Dharma Lautan Utama:

**JABATAN** : MANAJER CABANG  
**Bertanggung jawab kepada** : Direksi Perusahaan  
**Mengendalikan** : Seluruh Level Ass Man, Supervisor dan Pelaksana Yang ada di Cabang  
**Posisi** : Kantor Cabang / Lapangan

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melaksanakan dan memelihara system manajemen keselamatan pelayaran dan Perlindungan Lingkungan yang efektif dilintasannya berdasarkan manual SMK DLU.
2. Mengadakan hubungan antara perusahaan dan perusahaan lain, badan pemerintah, atau badan yang ditunjuk pemerintah yang menyelenggarakan pertolongan darurat dalam menangani keadaan darurat di armadanya.
3. Bertindak sebagai media perantara pelaporan system operasi dan tehnik dari kapal menuju kantor pusat
4. Bertanggung jawab terhadap kesiapan dan monitoring armada kapal baik dari system tehnik dan sertifikasi, perbekalan terhadap armada di wilayah kerja / lintasannya
5. Mengkoordinasikan semua keputusan yang diajukan oleh seluruh manajer kantor pusat / sector yang berada di lapangan, mengecek di lapangan, dan mengadakan rapat dengan anggotanya.

6. Memberikan laporan tertulis dan berkala minimum 1 bulan sekali yang meliputi laporan operasional kepada Direktur Usaha dan Artek dan evaluasi terhadap operasional kapal dan pelayanan, administrasi umum, perbekalan, dan pendukung operasional kapal di wilayah kerjanya.
7. Menjamin bahwa standar administrasi dan manajemen perusahaan dapat terlaksana dengan baik, yaitu dari atau ke kapal.
8. Menyelenggarakan penyelidikan analisis tentang pemakaian operasional kapal meliputi jam sandar, jam berlayar, kendaraan yang paling efektif, serta berbagai masalah di lapangan.
9. Menyelenggarakan administrasi jasa penyeberangan dan bertanggung jawab atas semua kelancaran operasi.
10. Dapat melakukan pertemuan atas nama Direktur dengan pihak kanwil, syahbandar, pihak pelabuhan, badan klasifikasi, dan pihak asuransi, selanjutnya hasil pertemuan diteruskan ke kantor pusat.
11. Mengikuti organisasi – organisasi terkait yang terbentuk GAPASDAP, INSA, dan lain – lain.
12. Mengikuti Rapat Kerja Tahunan yang diadakan perusahaan minimal 1 (satu) tahun sekali untuk evaluasi hasil operasi, perkembangan hasil kerja, dan informasi – informasi lain.
13. Menyelenggarakan analisa untuk mengetahui apakah daerah operasional yang dipimpinnya berhasil atau tidak (hasilnya plus atau minus)
14. Menjamin standar pelayanan / promosi akan armada / kapal di wilayah operasinya.

**JABATAN** : **Staff SDM & Adm Umum.**  
**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang / Kasie SDM & Adum**  
**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**  
**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melaksanakan pencatatan waktu kerja lembur crew darat & crew kapal setiap hari dan melaporkan kepada bagian SDM Pusat setiap bulan dengan sepengetahuan Kepala Cabang.
2. Memantau perpindahan karyawan dari satu bagian ke bagian yang lain.
3. Melaksanakan administrasi pembayaran gaji dan upah.
4. Mengarsip semua surat – surat yang berhubungan dengan personalia.
5. Mengajukan usulan penerimaan tunjangan beras, bonus, kenaikan gaji, dll apabila masa kerjanya sesuai ketentuan.
6. Melaporkan ke bagian SDM Pusat apabila ada permasalahan SDM di cabang.
7. Melakukan tugas – tugas kerumahtanggaan Kantor cabang.
8. Melaksanakan pengarsipan pengurusan semua surat – surat yang berhubungan dengan aset perusahaan diluar armada kapal misalnya : tanah, bangunan, kendaraan, dll yang berada dikantor cabang dan melaporkanya ke bagian administrasi umum pusat.
9. Melaksanakan pemenuhan perlengkapan karyawan dan dilaporkan ke kantor pusat.
10. Bertanggung jawab atas semua kebutuhan ATK kantor cabang.
11. Menjaga kebersihan kantor secara umum.

12. Menjaga dan menginformasikan kerusakan semua inventaris perlengkapan kantor cabang kepada kepala cabang untuk diusahakan perbaikannya.
13. Menerima, mencatat, dan mengarsip seluruh surat masuk setelah diketahui Kepala Cabang.
14. Mencatat semua tamu yang datang di kantor cabang.
15. Membuat surat –surat intern & ekstern atas perintah Kacab.
16. Melaksanakan tugas protokoler apabila ada Direksi atau tamu Kacab (mengurus akomodasi, transportasi dll ).
17. Membuat laporan bulanan SDM dan Adum setiap bulannya

**JABATAN** : Serifikasi (Dinas Luar).

**Bertanggung jawab kepada** : Manajer Cabang / Kasie Ops

**Posisi** : Kantor Cabang / Lapangan

**Jam Dinas** : 08.00 – 16.00

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melaksanakan pengurusan surat – surat dan sertifikat kapal apabila habis masa berlakunya.
2. Melaporkan pelaksanaan jadwal, perubahan jadwal, sebab – sebab perubahan kepada Kasie Operasional.
3. Melaporkan kepada Kasie Operasional apabila dibutuhkan personil untuk menunjang operasional.
4. Melaporkan dan memberi masukan kepada Kasie Operasional semua kegiatan SDM dalam menunjang operasional.

5. berperan aktif untuk menunjang kelancaran proses bongkar dan muat penumpang dan kendaraan
6. Melaporkan semua kegiatan operasional setiap harinya kepada Kasie operasional.
7. Memonitor keadaan kapal melalui radio secara harian.
8. Melakukan pengurusan surat – surat / dokumen kapal untuk keperluan operasional kapal.
9. Memantau pola jadwal kapal dan perubahannya akibat keterlambatan kapal atau sebab – sebab lainnya.
10. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk meningkatkan operasional.
11. Membuat laporan bulanan Masa Berlaku Surat / Dokumen kapal setiap bulannya.

**JABATAN** : **Staff Operasi.**

**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang / Kasie Ops**

**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**

**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melakukan kegiatan promosi dan sosialisasi mengenai rencana kedatangan dan keberangkatan kapal.
2. Menerima dan mencatat pemesanan / booking tiket penumpang dan kendaraan dan melaporkan kepada Kasie Operasi / Kepala Cabang.

3. Mendata muatan kendaraan meliputi jenis dan jumlah beserta muatannya sebelum naik ke atas kapal.
4. Mengarahkan, mengatur , dan menertibkan kendaraan dan penumpang agar masuk ke kapal DLU (melakukan sortir muatan sesuai dengan prioritas, sejauh situasi memungkinkan)
5. Ikut mengatur kelancaran lalulintas di sekitar tempat masuk ke kapal (agar tidak terjadi kemacetan lalulintas).
6. Memeriksa macam dan jumlah tiket kendaraan dan muatannya yang akan masuk ke kapal.
7. Melakukan penghitungan jumlah muatan yang naik ke atas kapal setelah pemuatan selesai dan berkoordinasi dengan Portir untuk pembuatan Dharma Muatan sementara.
8. Membuat Laporan Hasil Operasional kapal meliputi : jumlah muatan (penumpang dan kendaraan), pengisian dan pemakaian perbekalan, dan melaporkan ke Kantor Pusat.
9. Membuat laporan bulanan Operasi yang di laporkan ke Kasie Operasi setiap bulannya

**JABATAN** : **Staff Ticketing**  
**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang**  
**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**  
**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00.**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Menerima, mencatat, dan melaporkan arus keluar – masuk tiket dari Kantor Pusat.
2. Melakukan tugas pelayanan penjualan tiket kendaraan dan pengurusan administrasi yang dibutuhkan untuk kelancaran proses pemuatan
3. Bertanggung jawab terhadap pembayaran atas transaksi penjualan tiket.
4. Mendata dan melaporkan kepada Kasie Operasi / Kepala Cabang mengenai jumlah dan jenis muatan kendaraan yang akan di muat.
5. Mencatat dan membukukan hasil penjualan tiket dan melaporkan kepada Kasie Keuangan.
6. Membantu dan melaksanakan tugas – tugas Marketing.

**JABATAN** : Staff Marketing

**Bertanggung Jawab Kepada** : Manajer Cabang / Kasie Ops

**Posisi** : Kantor Cabang / Lapangan

**Jam Dinas** : 08.00 – 16.00.

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melakukan perencanaan dan evaluasi kegiatan promosi yang efektif di wilayahnya.
2. Menyiapkan sarana / alat – alat promosi sebagai penunjang kegiatan promosi tersebut, baik secara langsung maupun melalui media cetak dan elektronik
3. Melakukan analisa / evaluasi terhadap potensi pasar untuk rencana pengembangan perusahaan di wilayah kerjanya.
4. Melakukan evaluasi terhadap pencapaian hasil produksi setiap bulannya dan melaporkan kepada Kepala Cabang.

5. Secara berkala melakukan kunjungan ke agen, ekspedisi, sekolah – sekolah, instansi dll. Di sertai bukti kunjungan.
6. Melakukan pemantauan terhadap muatan competitor.
7. Membuat laporan bulanan Marketing setiap bulannya

**JABATAN** : **Staff Keuangan**  
**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang**  
**Posisi** : **Kantor Cabang**  
**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Membuat dan mencocokkan laporan harian kas kantor cabang dengan bukti pengeluaran kas.
2. melakukan kegiatan ke bank sesuai dengan kebutuhan kegiatan perbankan.
3. Melaporkan ke kantor pusat pendapatan kapal per hari, per rit dengan persetujuan Kepala Cabang.
4. Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan dan pembukuan untuk dilaporkan ke bagian keuangan dan pembukuan kantor pusat.
5. Melakukan pembayaran berdasarkan bukti – bukti pendukung yang lengkap.
6. Membuat laporan harian kas kantor cabang.
7. Mencocokkan laporan kas dengan bukti pengeluaran kas.
8. Membuat laporan berita acara penjualan tiket dan mencocokkan pendapatan dengan tiket yang terjual.
9. Membuat laporan Jasa Raharja.
10. Membuat laporan bulanan Keuangan setiap bulannya

**JABATAN** : **Staff Pembukuan Kantor Cabang.**

**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang**

**Posisi** : **Kantor Cabang**

**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Menerima, mencatat, dan melaporkan arus keluar – masuk tiket.
2. Melakukan pendistribusian tiket kepada loket Kantor Cabang dan agen – agen penjualan tiket.
3. Membuat laporan berita acara penjualan tiket dan mencocokkan pendapatan dengan tiket yang terjual.
4. Melakukan pembayaran berdasarkan bukti – bukti pendukung yang lengkap.
5. Mencocokkan laporan kas dengan bukti pengeluaran kas.
6. Membuat laporan berita acara penjualan tiket dan mencocokkan pendapatan dengan tiket yang terjual.
7. Secara periodic melakukan pemeriksaan dan mencocokkan antara pencatatan persediaan tiket dengan fisik tiket, baik di gudang, loket, maupun agen – agen penjualan tiket
8. Membuat laporan bulanan pembukuan setiap bulannya

**JABATAN** : **Layanan Jasa Kantor Cabang.**

**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang / Kasie Operasi**

**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**

**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melaksanakan koordinasi dengan layanan jasa pusat untuk kedatangan & keberangkatan kapal.
2. Melaksanakan pengecekan standart kualitas & kuantitas bahan makanan untuk konsumsi pemakai jasa beserta general service.
3. Melaksanakan pengecekan kebersihan kapal, kondisi peralatan hiburan ( TV, Tape dll )
4. Melaksanakan pengecekan alat- alat komunikasi di kapal dan di kantor cabang.
5. Melaksanakan promosi dan pemberitahuan jadwal keberangkatan kapal kepada masyarakat.
6. membuat laporan pelaksanaan layanan jasa kepada Kepala Cabang setiap bulan.
7. Melaporkan permasalahan layanan jasa atau usulan peningkatan layanan jasa kepada layanan jasa pusat.
8. Bertanggung jawab pada layanan jasa di terminal penumpang, embargasi, dan debargasi penumpang dan kendaraan.
9. Membuat laporan bulanan Layanan Jasa setiap bulannya

**JABATAN** : **Staff Logistik Cabang.**

**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang**

**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**

**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Menerima Nota Permintaan dari Cabang / Kapal

2. Mengevaluasi dan mengklarifikasi permintaan barang, yaitu mengenai spesifikasi, kuantitas, dan fungsi serta legalitasnya dengan membuat surat konfirmasi ke Cabang / Kapal
3. Mengirimkan nota permintaan ke logistic pusat (beserta contoh barang jika ada contoh)
4. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan permintaan dan pengisian perbekalan di Cabang (air tawar dan bahan bakar) setelah mendapat persetujuan dari Manajer Cabang dan Manajer Logistik Pusat
5. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan distribusi barang dari Kantor Pusat ke kapal dan distribusi barang dari Kapal ke Kantor Pusat
6. Melaksanakan penarikan barang bekas dari kapal sesuai barang yang di supply dari Cabang
7. Melaksanakan inventarisasi semua barang yang ada di gudang cabang dan mengumpulkan daftar inventaris semua kapal yang ada di Cabang
8. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penertiban system Administrasi Logistik di Cabang Kapal
9. Membuat laporan bulanan ke Logistik pusat.

**JABATAN** : **Staff DPA Cabang**

**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang**

**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**

**Jam Dinas** : **08.00 – 16.00**

**Tugas & Tanggung jawab :**

1. Menerima form –form, laporan rutin dan surat masuk tentang ISM Code untuk di data, direkap, dan untuk selanjutnya di arsip.
2. Membuat surat atau menghubungi yang bersangkutan jika laporan yang masuk terlambat.
3. Memantau masa berlaku SCM kapal – kapal yang ada dilintasannya.
4. Memonitor jadwal pelaksanaan internal & eksternal audit untuk kapal – kapal dilintasannya.
5. Mengawasi pelaksanaan latihan keadaan darurat di kapal – kapal.
6. Melakukan pengecekan dokumen dan alat keselamatan untuk persiapan internal dan eksternal audit baik dikapal maupun di kantor cabang.
7. Melakukan inspeksi alat – alat keselamatan dan perlengkapannya sebelum melaksanakan docking.
8. Melakukan pengecekan nota permintaan untuk alat keselamatan dan navigasi dan melaporkan hasilnya kepada kantor pusat.
9. Menindak lanjuti hasil ketidak sesuaian tentang system manajemen keselamatan baik di kapal maupun Kantor Cabang yang ditemukan baik pada saat audit maupun inspeksi oleh DPA atau petugas yang berwenang .

**JABATAN** : **Staff Armada & Teknik (ARTEK)**

**Bertanggung jawab kepada** : **Manajer Cabang / Kasie Operasi**

**Posisi** : **Kantor Cabang / Lapangan**

**Jam Dinas** : **08.00 – 17.00**

**Tugas & Tanggung Jawab :**

1. Melakukan perencanaan untuk menunjang perawatan & perbaikan kapal.

2. Melakukan inspeksi rutin terhadap kondisi semua kapal dan fasilitas darat.
3. Memonitor keadaan kapal melalui radio secara harian.
4. Menyiapkan & mengkoordinir tenaga lapangan untuk perawatan dan perbaikan kapal dan fasilitas darat jika terjadi kerusakan atau gangguan teknis.
5. Menyiapkan daftar perbaikan kapal saat kapal akan naik dok.
6. Melaporkan keadaan kapal dan semua fasilitas kepada Kasie Armada & Operasi / Kepala Cabang
7. Bertanggung jawab atas kesiapan operasi armada yang diperlukan.
8. Mencatat semua kejadian tentang perawatan / kerusakan / kecelakaan kapal.
9. Membuat laporan bulanan Armada dan Teknik setiap bulannya

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden ini merupakan salah satu responden yang digunakan pada penelitian kali ini untuk dapat menggambarkan bagaimana suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian kali ini. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 32 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan adalah semua jumlah responden karena menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESENDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	29	91
2	Perempuan	3	9
<b>Jumlah</b>		32	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 29 orang ataupun 91% dan responden perempuan yaitu 3 orang ataupun 9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar didominasi oleh laki-laki

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESENDEN BERDASARKAN**  
**USIA**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	11-20 Tahun	1	3
2	21-30 Tahun	18	57
3	31-40 Tahun	7	22
4	41-50 Tahun	3	9
5	51-60 Tahun	3	9
<b>Jumlah</b>		32	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.2 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 18 Orang ataupun 57%, kemudian usia 31-40 Tahun sebanyak 7 Orang ataupun 22%, kemudian 41-50 Tahun sebanyak 3 Orang ataupun 9%, kemudian 51-60 Tahun sebanyak 3 Orang ataupun 9%, dan terakhir untuk usia 11-20 Tahun sebanyak 1 orang ataupun 3% sehingga dapat disimpulkan pada penelitian kali ini Usia pegawai pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar didominasi oleh usia 21-30 Tahun sebanyak 18 Orang ataupun 57%

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK REPONDEN BERDASARKAN**  
**PENDIDIKAN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	17	50
2	Perempuan	13	40
3	S2	2	6
<b>Jumlah</b>		32	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian tabel 4.3 diatas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian kali ini sebagian besar merupakan responden dengan latar belakang D3 sebanyak 17 Orang ataupun 54% kemudian untuk S1 sebanyak 13 orang ataupun 40% dan S2 sebanyak 2 orang ataupun 6% sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian kali ini pegawai PT. Dharma Lautan Utama

Cabang Makassar didominasi oleh yang memiliki latar belakang pendidikan D3 sebanyak 17 Orang ataupun 54%

#### 4.2.2 Tanggapan Responden

##### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan Manajemen

###### Tujuan dan Tindakan ( $X_1$ )

**TABEL 4.4**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KEMAMPUAN MANAJEMEN TUJUAN DAN TINDAKAN**  
**( $X_1$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	32	7	-	-	-	32
2	X1. P2	32	7	-	-	-	32
3	X1. P3	12	20	-	-	-	32
4	X1. P4	7	25	-	-	-	32
<b>Jumlah</b>		83	59	-	-	-	128

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut

1. Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan
2. Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
3. Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
4. Saya selalu terbuka dalam menerima kritik dari atas dalam menyelesaikan tugas

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel manajemen tujuan dan tindakan  $X_1$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana skor totalnya ada 83, kemudian 59 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban

responden terhadap manajemen tujuan dan tindakan  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya adalah 83.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Manajemen Orang ( $X_2$ )

**TABEL 4.5**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KEMAMPUAN MANAJEMEN ORANG ( $X_2$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	3	29	-	-	-	32
2	X2. P2	5	27	-	-	-	32
3	X2. P3	2	30	-	-	-	32
4	X2. P4	23	9	-	-	-	32
	<b>Jumlah</b>	33	95	-	-	-	128

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut

1. Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik
2. Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan
3. Saya memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan
4. Saya ingin meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kemampuan manajemen orang  $X_2$  menyatakan hampir semua menjawab setuju dengan skor total 95, kemudian untuk sangat setuju dengan skor total 33. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap manajemen orang  $X_2$  didominasi setuju dimana skor totalnya 95

### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan Logika Analitis

(X<sub>3</sub>)

**TABEL 4.6**  
**DEKSRIpsi JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KEMAMPUAN LOGIKA ANALITIS (X<sub>3</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3. P1	-	29	3	-	-	32
2	X3. P2	-	-	6	26	-	32
3	X3. P3	-	-	6	15	11	32
4	X3. P4	-	32	-	-	-	32
<b>Jumlah</b>		-	95	15	41	11	128

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut

1. Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang belum diketahui hasil yang benar
3. Saya ingin lebih mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui dalam pekerjaan
4. Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kemampuan logika analitis X<sub>3</sub> menyatakan hampir semua menjawab dengan setuju dengan total skor 61, kemudian tidak setuju dengan total skor 41, kemudian netral dengan total skor 15, dan terakhir yaitu sangat tidak setuju dengan total skor 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kemampuan logika analitis X<sub>3</sub> didominasi setuju dengan total skor 61.

#### 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**TABEL 4.7**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	33	9	-	-	-	32
2	Y. P2	26	6	-	-	-	32
3	Y. P3	23	9	-	-	-	32
4	Y. P4	32	8	-	-	-	32
5	Y.P5	32	28	-	-	-	32
<b>Jumlah</b>		136	60	-	-	-	160

Sumber: Data Diolah 2022

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

1. Saya bersedia untuk bekerja melewati batas waktu normal atau lembur jika pekerjaan belum selesai
2. Saya ingin bekerja diperusahaan ini hingga pensiun
3. Hasil pekerjaan saya selalu dinilai baik oleh atasan
4. Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja
5. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja karyawan analitis Y menyatakan hampir semua menjawab dengan sangat setuju dengan total skor 136, kemudian setuju dengan total skor 60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kinerja karyawan didominasi oleh sangat setuju dengan total skor 136.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

##### a. Uji validitas Manajemen Tujuan dan Tindakan X<sub>1</sub>

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS MANAJEMEN TUJUAN DAN TINDAKAN X<sub>1</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Manajemen Tujuan dan Tindakan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner manajemen tujuan dan tindakan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel manajemen tujuan dan tindakan.

##### b. Uji validitas Manajemen Orang X<sub>2</sub>

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS MANAJEMEN ORANG X<sub>2</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Manajemen Orang (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner manajemen orang(X<sub>2</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan

pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel manajemen orang.

### c. Uji validitas Kemampuan Logika Analitis $X_3$

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS KEMAMPUAN LOGIKA ANALITIS  $X_3$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kemampuan Logika Analitis ( $X_3$ )	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kemampuan logika analitis( $X_3$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kemampuan logika analitis.

### d. Uji validitas Kinerja Karyawan Y

**TABEL 4.11**  
**UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan

pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kinerja karyawan.

## 2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1) <0,6 reliabilitasnya rendah
- 2) 0,6 – 0,79 reliabilitasnya dapat diterima
- 3) >0,8 reliabilitasnya baik

**TABEL 4.12**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**RELIABILITY STATISTIC**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	13

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang,

kemampuan logika analitis, dan kinerja karyawan memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha* > 0,876 yang dinyatakan reabilitasnya baik.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**TABEL 4.13**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,892			1,165	,000
	Manajemen Tujuan dan Tindakan (X1)	,480	,200	,518	20,027	,000
	Manajemen Orang (X2)	,405	,171	,441	19,804	,009
	Kemampuan Logika Analitis (X3)	,030	,158	,030	2,188	,188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.13 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,892) + 0,480X_1 + 0,405X_2 + 0,030X_3$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 0,892 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Manajemen Tujuan dan Tindakan (X<sub>1</sub>), Manajemen Orang (X<sub>2</sub>), Kemampuan

Logika Analitis ( $X_3$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel manajemen tujuan dan tindakan adalah 0,480. Menunjukkan bahwa variabel manajemen tujuan dan tindakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel manajemen tujuan dan tindakan sebesar 0,480 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel manajemen orang adalah 0,405. Menunjukkan bahwa variabel manajemen orang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan manajemen orang sebesar 0,266 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b3 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kemampuan logika analitis adalah 0,030. Menunjukkan bahwa variabel kemampuan logika analitis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan kemampuan logika analitis sebesar 0,030 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 manajemen tujuan dan tindakan sebesar

0,480, variabel manajemen orang 0,405, dan variabel kemampuan logika analitis sebesar 0,030,. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel manajemen tujuan dan tindakan pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan kemampuan logika analitis) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.14**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 <sup>a</sup>	.929	.957	,84066

a. Predictors: (Constant), Manajemen Tujuan dan Tindakan (X1), Manajemen Orang (X2), Kemampuan Logika Analitis (X3)

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) 0,929. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 92% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 8% 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 :

$$Df = n - k$$

$T_{tabel} = df = 30 - 3 = 27$  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  $t_{0,025} (27)$ . Adapun titik persentasi distribusi t ke 27 yaitu 2,04523

**TABEL 4.15**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,892			1,165	,000
	Manajemen Tujuan dan Tindakan (X1)	,480	,200	,518	20,027	,000
	Manajemen Orang (X2)	,405	,171	,441	1,904	,009
	Kemampuan Logika Analitis (X3)	,030	,158	,030	1,188	,188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Manajemen Tujuan dan Tindakan  $X_1$  Diketahui nilai signifikan untuk variabel manajemen tujuan dan tindakan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t

hitung  $20,027 > 2,045 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Manajemen Orang  $X_2$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel manajemen orang ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,09 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,904 > 2,045 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Dari hasil analisis data pada variabel Kemampuan Logika Analitis  $X_3$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kemampuan logika analitis ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,188 > 0,05$  dan nilai t hitung  $2,188 < 2,045 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

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

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

$H_o$  : Tidak 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 :

$$df(N_1) = K-1 = 3-1 = 2$$

$$df(N_2) = n-k = 32-3 = 29$$

adapun titik distribusi f yang didapatkan yaitu 4,18

**Tabel 4.16**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,712	3	63,237	140,581	,000 <sup>b</sup>
	Residual	19,788	28	,707		
	Total	129,500	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Manajemen Tujuan dan Tindakan (X1), Manajemen Orang (X2), Kemampuan Logika Analitis (X3)						

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk manajemen tujuan dan tindakan ( $X_1$ ), manajemen orang ( $X_2$ ), dan kemampuan logika analitis ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai sig  $0,000^b < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 140,581 > f_{tabel} 4,18$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara simultan terhadap Y

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan kemampuan logika analitis) terdapat satu variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

##### 1) Variabel Manajemen Tujuan dan Tindakan ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  20,027 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  2,045 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisisioner variabel kondisi pekerjaan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan
2. Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
3. Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
4. Saya selalu terbuka dalam menerima kritik dari atas dalam menyelesaikan tugas

Berdasarkan dari Penelitian yang telah dilakukan oleh Rizal et, al (2013) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen

tujuan dan tindakan terhadap kinerja individu perusahaan agro industri go public.

## 2) Variabel Manajemen Orang ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel manajemen orang ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  1,904 lebih kecil dibanding dengan  $t_{tabel}$  2,045 dengan tingkat signifikan 0,009 sehingga  $H_2$  dapat diterima kesimpulannya variabel karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. kuisisioner :

1. Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik
2. Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan
3. Saya memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan
4. Saya ingin meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya

Berdasarkan dari Penelitian yang telah dikemukakan oleh Ardiana, Brahmayanti, Subaedi (2010) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh manajemen orang ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM di Surabaya.

## 3) Variabel Kemampuan Logika Analitis ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kemampuan logika analitis ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  1,188 lebih kecil dibanding dengan  $t_{tabel}$  2,045 dengan tingkat signifikan 0,188 sehingga  $H_3$  dapat diterima kesimpulannya variabel karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. kuisisioner :

1. Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang belum diketahui hasil yang benar
3. Saya ingin lebih mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui dalam pekerjaan
4. Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Listyo (2010), menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kemampuan logika analitis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang. uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai memberi pengaruh paling dominan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.

#### **4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.15 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan kemampuan logika analitis) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar  $f_{hitung}$  sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 4,18. Karena signifikasnsi  $f_{hitung} 140,581 > f_{tabel}4,18$  maka variabel (manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan kemampuan logika analitis) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 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 bersedia untuk bekerja melewati batas waktu normal atau lembur jika pekerjaan belum selesai
2. Saya ingin bekerja diperusahaan ini hingga pensiun
3. Hasil pekerjaan saya selalu dinilai baik oleh atasan
4. Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja
5. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto, (2013) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi.

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

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisioner kepada seluruh karyawan PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar yang menjadi responden, dengan menggunakan metode sampel jenuh sehingga mendapatkan 32 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t, dari ketiga variabel (manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, kemampuan logika analitis) terdapat satu variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu manajemen tujuan dan tindakan dan terdapat dua variabel yang mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu manajemen orang dan kemampuan logika analitis. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisioner yang disebarkan oleh peneliti pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel variabel (manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan kemampuan logika analitis) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Dharma Lautan Utama Cabang Makassar

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak kampus terkait sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan kemampuan logika analitis maka perusahaan harus terus melakukan pengamatan secara langsung mengenai manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan juga kemampuan logika analitis
2. Disarankan kepada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar untuk selalu memperhatikan bagaimana manajemen tujuan dan tindakan, manajemen orang, dan juga kemampuan logika analitis

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Mane, Thamrin Abduh. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*. Economics Bosowa Journal Edisi XXIV Januari S/D Maret 2018.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lukman Setiawan, Sukmawati Marjuni. 2019. *Analisis Intrapreneurial Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan*. Economics Bosowa Journal Edisi XXXI Juli S/D September 2019.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2017. *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruslan, Muhlis. 2020. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN : 2656-6885.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sudarmanto, .2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

**L**

**A**

**M**

**BOSOWA**

**I**

**R**

**A**

**N**



Lampiran 1 : Kuisisioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Makassar”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Sekar Langit

Nim/STB : 4518012087

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuisisioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,  
Sekar Langit

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan  
Usia :  
Pendidikan Terakhir:

**I. PETUNJUK PENGISIAN:**

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga 5, sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Cukup Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

## KUESIONER KEMAMPUAN MANAJEMEN TUJUAN DAN TINDAKAN

(X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan					
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
4	Saya selalu terbuka dalam menerima kritik dari atas dalam menyelesaikan tugas					

KUESIONER KEMAMPUAN MANAJEMEN ORANG (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik					
2	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
3	Saya memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan					
4	Saya ingin meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya					

KUESIONER KEMAMPUAN LOGIKA ANALITIS (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang belum diketahui hasil yang benar					

3	Saya ingin lebih mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui dalam pekerjaan					
4	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil					

**KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya bersedia untuk bekerja melewati batas waktu normal atau lembur jika pekerjaan belum selesai					
2	Saya ingin bekerja diperusahaan ini hingga pensiun					
3	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai baik oleh atasan					
4	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan					

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	29	91
2	Perempuan	3	9
Jumlah		32	100

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	11-20 Tahun	1	3
2	21-30 Tahun	18	57
3	31-40 Tahun	7	22
4	41-50 Tahun	3	9
5	51-60 Tahun	3	9
Jumlah		32	100

NO	Pendidikan	Responden	
		Orang	Persentase %
1	D3	17	54
2	S1	13	40
3	S2	2	6
Jumlah		32	100

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	17

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1 <sup>a</sup>	.974	.929	.957	.84066	.329	4.581	3	28	.010

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.892			1.544	.134
	X1	.405	.200	.518	20.027	.000
	X2	.480	.171	.441	1.904	.009
	X3	.030	.158	.030	1.188	.852

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.712	3	63.237	140.581	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.788	28	.707		
	Total	129.500	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung