

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang manajemen dapat mempelajari hubungan dan peran orang-orang dalam organisasi bisnis. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah bahwa orang dapat menyediakan sumber daya manusia untuk bisnis. Orang selalu berperan aktif dan memimpin dalam semua kegiatan organisasi karena merekalah yang merencanakan, melaksanakan dan memutuskan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan tidak dapat tercapai tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih (Husaini & Abdullah, 2017).

Peralatan canggih milik perusahaan tidak akan menguntungkan bisnis jika tidak menyertakan peran aktif karyawan. Mengelola karyawan itu sulit dan kompleks karena mereka memiliki pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda terkait dengan organisasi. Karyawan tidak dapat sepenuhnya dikelola dan dikendalikan, seperti mengelola mesin, modal atau bangunan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyesuaikan hubungan atau peran tenaga kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bisnis, karyawan dan sosial (Dunie, 2018).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Operasi sumber daya manusia adalah metode paling dasar dari manajemen sumber daya manusia dan sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar jika dapat menggunakan fungsi manajemen dengan baik (Sutrisno, 2012).

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dicakup meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memprediksi status pekerja berdasarkan keadaan dan kebutuhan organisasi secara efisien dan efektif untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Perencanaan juga mendefinisikan program karyawan termasuk pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penguatan, retensi, disiplin, dan pemecatan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur dan menetapkan kelompok kerja, hubungan kerja, desentralisasi, integrasi dan koordinasi dalam bentuk struktur organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu mencapai tujuan secara efektif vs Arahan dan penawaran.

3) Pengarahan dan Pengadaan

kegiatan memberikan arahan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pengarahan langsung adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang kepemimpinannya menuntutnya untuk memberikan instruksi atau instruksi kepada bawahan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Sourcing adalah proses menghilangkan, memilih, menempatkan, mengorientasikan, dan merujuk kepada karyawan yang tepat untuk kebutuhan organisasi. Pasokan yang baik akan membantu pencapaian tujuan organisasi..

4) Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan dimana pimpinan mengendalikan para pegawai, sehingga tercipta kerjasama yang baik dan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Selain

itu, pengecekan dilakukan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

5) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan etika karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diterima pekerja relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

6) Kompensasi

adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan secara langsung. Biasanya dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan harus adil dan sesuai. Keadilan mengacu pada prestasi kerja yang dicapai, sedangkan tepat mengacu pada kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan utama.

7) Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan yang berguna untuk menyelaraskan semua kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawannya. Untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan diperlukan integrasi. Jadi, jika organisasi mencapai kesuksesan dan profitabilitas, karyawannya dapat memenuhi kebutuhan kinerja mereka. Integrasi merupakan hal yang perlu dan sulit dilakukan dalam pengelolaan SDM, karena tugas utamanya adalah menyatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah bagian dari fungsi sumber daya manusia yang mempunyai kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, psikis dan loyalitas agar karyawan tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dapat dicapai dengan menyelenggarakan program kesehatan yang

didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan harus dipandu oleh konsistensi internal dan eksternal.

9) Kedisiplinan

Disiplin adalah salah satu fungsi penting dari HRM karena merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin dalam organisasi, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin itu sendiri adalah keinginan batin dan persepsi diri untuk mengikuti aturan-aturan yang ada dalam organisasi dan norma-norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja dapat dipahami sebagai ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, misalnya karyawan ingin mengundurkan diri, organisasi ingin memutuskan hubungan dengan karyawan, pemutusan kontrak kerja karyawan, pensiun atau lainnya. Jika kinerja fungsi manajemen dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam pengelolaan karyawan, hal ini tentunya akan memudahkan keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuannya..

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017a), kinerja adalah kinerja dan tanggung jawab pegawai dengan kinerja yang sesuai dengan harapan dengan kualitas dan kuantitas di perusahaan. Menurut (Veithzal & Sagala, 2011), “Kinerja adalah ekspresi keadaan lengkap dari perubahan dalam periode tertentu, sebagai hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasi perusahaan selama periode waktu tertentu. sumber daya yang dimiliki” Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kemampuan kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas , komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016), indikator kerjanya adalah Quality (Kualitas), Quantity (Jumlah), Time (Term) Control fokus pada biaya dan Employee Relations. Sebagai bagian dari fenomena PT.CS2 Pola Palembang, diduga ada masalah kuantitas, waktu dan pengawasan.

b. Tujuan Kinerja

Menurut (Bangun, 2012), tujuan dan manfaat penelitian kinerja meliputi:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja setiap individu dalam organisasi. Tinjauan kinerja juga dapat membantu dalam menentukan jumlah dan bentuk kompensasi yang menjadi hak setiap anggota organisasi.

2) Pengembangan pribadi setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja juga memiliki tujuan yang bermanfaat bagi pengembangan karyawan. Setiap individu organisasi dievaluasi pekerjaannya, jika karyawan dianggap kurang baik maka harus ada pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan Sistem

Dalam suatu organisasi, sistem yang berbeda dapat digunakan. Setiap subsistem saling berhubungan dengan subsistem lainnya. Jika salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, maka akan mempengaruhi pengoperasian subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem yang terletak dalam suatu organisasi harus dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Tinjauan kinerja akan memberikan manfaat yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melacak posisi di masa mendatang. Manfaat tinjauan kinerja berkaitan dengan keputusan manajemen sumber

daya manusia, kepatuhan hukum untuk manajemen sumber daya manusia, dan kriteria berbasis bukti.

c. Faktor-Faktor Kinerja

Kenyataannya, kinerja pegawai tidak selalu dalam keadaan yang diinginkan oleh pegawai dan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja antara lain (Kasmir, 2016) :

- 1) **Kemampuan dan Keahlian**
Ini adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak kompetensi dan keahlian yang Anda miliki, semakin besar kemungkinan Anda untuk melakukan pekerjaan secara luas, sesuai dengan apa yang telah Anda tetapkan.
- 2) **Pengetahuan**
Ini tentang pengetahuan pekerjaan. Orang dengan pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- 3) **Rancangan Kerja**
Merupakan rencana kerja yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya dengan lebih mudah.
- 4) **Kepribadian**
Yaitu kepribadian atau karakter seseorang yang dimiliki oleh seseorang.
- 5) **Motivasi Kerja**
Motivasi kerja adalah apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam atau luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan bersemangat atau berambisi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengarahkan, mengelola, dan memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Ini adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam berurusan atau memerintah dengan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Apakah praktik atau standar yang diadopsi dan dipegang oleh organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Ini adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan jatuh cinta dengan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Ini adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan loyalitas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2013), indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- 1) Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mematuhi perjanjian baik bagi diri sendiri ataupun dengan orang lain seperti kepada bawahannya.

- 2) **Kedisiplinan.** Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada dirinya.
- 3) **Kerjasama.** Karyawan bersedia untuk berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Di dalam ataupun diluar pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimla.
- 4) **Kepemimpinan.** Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, memilki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya agar bekerja lebih efektif.
- 5) **Kepribadian.** Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disenangi banyak orang, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan menarik dan normal.
- 6) **Tanggung jawab.** Kesediaan karyawan agar dapat mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah aspek perilaku dari seorang pemimpin atau karyawan keahlian atau keunggulan. orang-orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan budi pekerti yang baik. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Sutrisno, 2012). Dengan demikian, kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang mencirikan profesionalisme di bidang tertentu sebagai sesuatu yang harus unggul di bidang itu. Menurut Spencer dan

Spencer, kompetensi adalah dasar dari karakteristik seseorang dan menentukan bagaimana berperilaku atau berpikir, mengasimilasi situasi, dan tinggal bersama untuk waktu yang lama. Berdasarkan pengertian di atas, data menyimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan kinerja dan membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang dibutuhkan pekerja dalam suatu organisasi bisnis (Wibowo, 2014).

b. Tujuan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi mulai diimplementasikan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, karena kompetensi diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Sutrisno, 2012). Menurut (Fahmi, 2016), tujuan diadakannya penilaian kompetensi adalah:

- 1) Dengan mengetahui nilai keterampilan seorang karyawan, ada peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu atau penurunan.
- 2) Referensi untuk menentukan di mana karyawan akan ditempatkan dan jika mereka menerima tawaran pekerjaan, jenis posisi apa yang pantas mereka terima. Untuk mengetahui berbagai kendala yang dihadapi selama ini yang menyulitkan peningkatan skill, atau yang bisa disebut dengan diagnosis skill. Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan acuan yang dapat mempengaruhi nilai reputasi perusahaan, terutama dengan mengajak para pemangku kepentingan untuk bergabung, berinvestasi dan menjadi mitra bisnis di perusahaan terkait.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

1) Pengalaman

Banyaknya pengalaman sangat mempengaruhi kompetensi, karena pengalaman yang dimiliki oleh seseorang selama bekerja bertahun-tahun dan berpindah tempat tetapi memiliki kesamaan pekerjaan yang diberi dapat meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan pegawai. Pengalaman kerja memperlihatkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang, dengan memiliki pengalaman kerja akan lebih menguasai dalam pekerjaan yang serupa dengan pengalaman kerja terdahulu. (Jufri, 2018).

2) Kreativitas

Kreativitas individu banyak dimiliki pekerja dengan melakukan berbagai cara yang menarik minat wajib pajak untuk membayar pajak salah satunya dengan menerapkan isi oli, serta servis motor gratis, hal ini sangat menarik minat wajib pajak datang untuk menggunakan servis motor gratis. Para pekerja tersebut memanfaatkan suasana tersebut dengan melakukan pendekatan serta sosialisasi akan pentingnya membayar pajak (Jufri, 2018).

3) Motivasi

Motivasi ialah faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Memberikan dorongan, apresiasi dalam pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan serta perhatian individual dari atasan yang bisa memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan (Jufri, 2018).

d. Manfaat Kompetensi

Menurut (Tannady, 2017), kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu:

1) Prediktor kepuasan kerja

Macam - macam kompetensi yang akurat akan menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apapun yang dibutuhkan agar berhasil pada suatu pekerjaan.

2) Merekrut karyawan yang handal

jika telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan pada suatu posisi tertentu, maka akan dengan mudah dijadikan kriteria dasar, dalam rekrutmen karyawan baru.

- 3) Dasar penilaian dan perkembangan karyawan Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

e. Indikator-indikator Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2012), variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu :

- 1) Pengalaman kerja ialah suatu dasar atau acuan seorang karyawan agar bisa menempatkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan atas berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kontribusi efektif karyawan dan meningkatkan sumber daya manusia untuk menghadapi segala kemungkinan yang timbul dari perubahan lingkungan.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2012), berbagai aspek kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang persepsi atau usaha seseorang untuk berprestasi di dunia kerja. Bagi individu untuk terus berusaha untuk tampil baik atau di atas standar. Keterampilan ini berfokus pada berorientasi pada hasil, efisiensi, standar, inovasi, kewirausahaan, dan nilai uang.

- 2) Keterampilan berkaitan dengan penyelesaian setiap pekerjaan yang harus dilakukan, serta akurasi, yaitu insentif bagi seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerja, terutama mengenai ketersediaan dan keakuratan data dan informasi. Keterampilan ini termasuk pemantauan, kejelasan, dan manajemen ketidakpastian.
- 3) Nilai perilaku individu adalah standar perilaku yang ditetapkan secara psikologis dan diyakini bagi seseorang. Misalnya standar perilaku pekerja dalam menjalankan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dll).
- 4) Pemahaman adalah kedalaman persepsi dan keefektifan yang dimiliki individu, seperti menemukan dan mengumpulkan informasi, karena kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam mengacu pada sejauh mana seseorang mencoba memahami sesuatu. dan tindakan atas informasi yang andal dan empiris tentang kondisi lingkungan.
- 5) Kemampuan meliputi keterampilan – keterampilan empati dan orientasi kepuasan pelanggan. Empati berarti bersedia mendengarkan, memahami dan mendengarkan yang tidak terucapkan, atau memahami pikiran dan perasaan orang lain. Orientasi mengacu pada kepuasan pelanggan, yaitu kesediaan untuk membantu dan memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan atau orang lain.
- 6) Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, termasuk keterampilan – keterampilan untuk mendukung dan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja. Keterampilan ini merupakan kemampuan untuk membujuk, membujuk, mempengaruhi atau memberikan kesan yang baik kepada orang lain agar orang lain mau mendukung pendapatnya.
- 7) Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang ditunjuk dari setiap generasi yang diwariskan melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka setuju untuk mengubah perilakunya dengan mengikuti aturan main yang telah ditetapkan (Sinambela & Lijan, 2017). Disiplin bekerja sebagai praktik manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan daya penggerak yang berkembang dalam tubuh pegawai dan membuat pegawai senang untuk menyesuaikan diri dengan keputusan yang telah ditentukan serta nilai-nilai yang tinggi dalam bekerja dan berperilaku (Mangkunegara, 2017b).

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2011), tujuan disiplin di tempat kerja adalah agar pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, serta mampu menggunakan dan memelihara tempat, sarana dan prasarana, mampu bertindak sesuai standar yang berlaku, karyawan mampu bekerja secara efektif, seluruh karyawan perusahaan berperilaku bijaksana, menciptakan situasi kerja yang menguntungkan, menjamin keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan setiap karyawan.

Karyawan dengan semangat yang tinggi memiliki sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi merupakan akibat dari sikap dan tindakan tersebut.

Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan utuh.

Menurut (Simamora, 2014), maksud dari tindakan disiplin kerja ialah untuk mengetahui setiap perilaku karyawan apakah konsisten dengan aturan yang ditetapkan perusahaan atau tidak. Berbagai aturan yang diterapkan pada organisasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika aturan dilanggar, maka efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktro dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu (Silvya, 2019) :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu acuan untuk mengetahui tingkat
- 2) Kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- 4) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 5) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 6) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya supaya tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

d. Tujuan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014), ada lima indikator disiplin kerja, yaitu: Pertama, untuk mematuhi semua peraturan perusahaan, karyawan diwajibkan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan yang ditetapkan. dan cara halus. di tempat kerja dapat dilatih. Kedua, menggunakan waktu secara efektif, waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan harus digunakan oleh setiap karyawan dengan sebaik-baiknya untuk mengejar tujuan yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan, tanpa membuang waktu, lebih banyak waktu termasuk dalam standar tenaga kerja perusahaan. Ketiga, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan jika tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Keempat, derajat ketidakhadiran, salah satu kriteria untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai, semakin sering absen atau semakin sedikit ketidakhadiran maka pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

5. Masa Kerja

a. Pengertian Masa Kerja

Menurut (Tribudi & Fuady, 2018), Masa kerja adalah jumlah waktu seorang karyawan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk suatu perusahaan tertentu. Tingkat tenaga dan waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan, pekerjaan itu tergantung pada kemampuan, keterampilan dan kompetensi tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Waktu pelayanan adalah pengalaman pribadi yang akan menentukan pertumbuhan pekerjaan dan jabatan. Seperti yang dikatakan Andi Mapiere, seseorang dapat merasakan promosi di tempat kerja jika dicapai melalui proses belajar dan pengalaman, dan diharapkan orang tersebut memiliki sikap kerja yang tumbuh ke arah aktif, meningkatkan keahliannya. keterampilan (pengetahuan) dan meningkatkan hasil kerjanya dari segi kualitas dan kuantitas. (Riyanti & Wahyuni, 2017).

b. Faktor - Faktor Masa Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut (Bakker & Damerouti, 2014), sebagai berikut :

- 1) Tuntutan Kerja (*job demands*)
- 2) Tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus, baik fisik maupun psikologis, untuk mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja mencakup empat faktor, yaitu: beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosional, disonansi emosional, dan perubahan organisasi.
- 3) Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)
- 4) Keterikatan Keterlibatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya kerja, khususnya aspek fisik, sosial dan organisasi yang berfungsi sebagai sarana pencapaian tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan kerja, baik secara fisiologis maupun psikologis, serta untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu. Sumber tenaga kerja meliputi 4 faktor yaitu: otonomi, dukungan

sosial, bimbingan dari atasan (supervisory coaching) dan peluang pengembangan karir (career development opportunities).

- 5) Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)
- 6) Sumber daya pribadi adalah aspek diri yang sering dikaitkan dengan kesenangan dan perasaan bahwa seseorang dapat memanipulasi, mengendalikan, dan mempengaruhi lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Berikut adalah beberapa sumber daya pribadi yang khas: Self-efficacy (kepercayaan diri) adalah pendapat individu tentang kemampuan individu untuk melakukan dan menyelesaikan tugas atau permintaan dalam konteks yang berbeda. Harga diri berbasis organisasi dapat dipahami sebagai keyakinan setiap anggota organisasi bahwa dia dapat memenuhi kebutuhan setiap individu dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tanggung jawab dalam organisasi. Optimisme (optimisme) mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka memiliki potensi untuk mencapai kesuksesan dan menjadi sukses dalam hidupnya.,
- 7) Kepribadian (*Personality*)
- 8) Kepribadian keterlibatan kerja dapat dikategorikan berdasarkan sifat, menggunakan dimensi aktivasi dan kenikmatan sebagai kerangka kerja.

c. Indikator Masa Kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu :

- 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang
- 2) Lamanya Bekerja
- 3) Lamanya waktu bekerja di perusahaan.
- 4) Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017), kompetensi lebih berkaitan dengan kemampuan atau kompetensi yang diterapkan dan ditambah dengan hasil pegawai atau pimpinan yang menunjukkan kinerja tinggi yang disebut kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dari posisi atau pekerjaannya. Kompetensi dapat dipahami sebagai serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan dan kualitas yang sesuai, yang mampu memenuhi peran tertentu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin harus ditegakkan dalam setiap organisasi bisnis. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan berjuang untuk mencapai tujuan kinerja puncaknya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Memang, disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi skala kinerja seorang karyawan. (Hasibuan, 2014).

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin lama bertambahnya masa kerja karyawan, akan bertambah mahir seseorang karyawan dengan pekerjaannya, artinya ruang lingkup pekerjaan yang digelutinya sudah dikuasai dengan baik, namun hal ini tidak terlepas dengan faktor lainnya, seperti komitmen kerja motivasi kerja, dan lainnya. Masa kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arrazi, 2019).

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

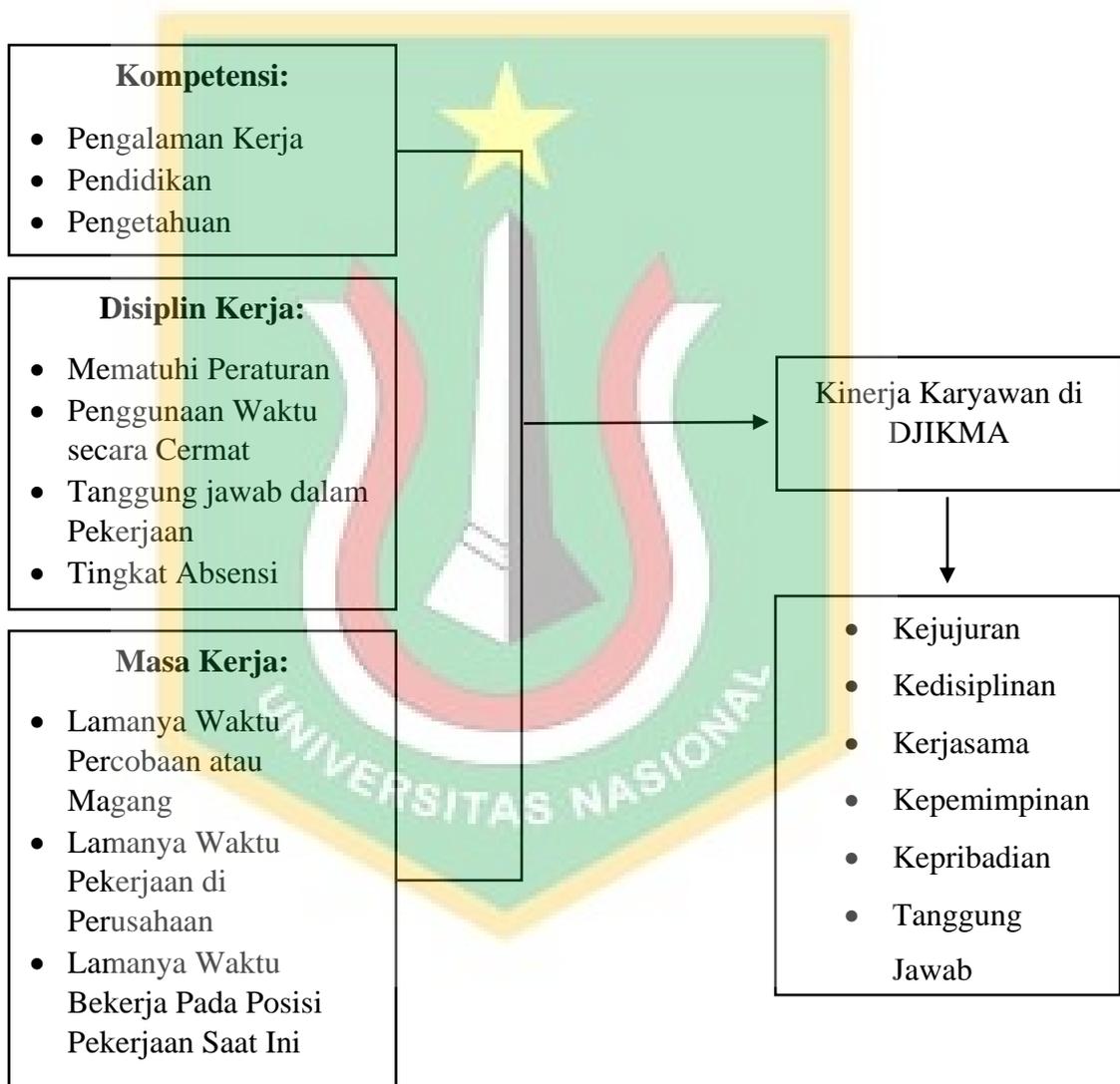
NO	Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Pulungan, 2012)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan	X1: Kompetensi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif	Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2	(Suliati, 2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. CPI.	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Variabel Kompetensi, motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Susanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Disiplin Kerja Y:	Metode Kuantitatif	Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawna, Diduga kepuasan kerja berpengaruh atas kinerja karyawan, Diduga disiplin kerja berpengaruh

NO	Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Kinerja Karyawan		terhadap kinerja karyawan.
4	(Sihotang, 2012)	Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Jaya Abadi Medan	X1: Pengaruh Gaji X2: Masa Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Gaji dan Masa kerja mempunyai pengaruh positif atas kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.
5	(Riyanti & Sudibya, 2013)	Pengaruh Motivasi dan Masa kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Sentosa Banyumas	X1: Motivasi X2: Masa Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan Motivasi dan Masa Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan atas Kinerja dan Motivais berpengaruh paling besar terhadap Kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara
6	(Sujatni, 2013)	Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misissipi Jakarta	X1: Pengaruh Gaji X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil motivasi menunjukkan adanya pengaruh positif atas Kinerja PT. Infomedia Nusantara

D. Kerangka Analisis

Variabel Independen
(Variabel Bebas)

Variabel Dependen
(Variabel Terikat)



E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA).
2. H2: Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA).
3. H3: Variabel Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam proposal ini adalah kompetensi, disiplin kerja, serta masa kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel independen dan dependen yang terdapat dalam penelitian ini bersifat kuantitatif.

Penelitian ini akan dilakukan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA) yang berlokasi pada Jl. Gatot Subroto Kav. 52-53, Jakarta Selatan. DJIKMA ini merupakan salah satu di bidang pendalaman dan pematapan struktur industri, peningkatan daya saing, pengembangan lingkungan usaha, peningkatan industri dan jasa industri, standardisasi industri, teknologi industri, pengembangan industri strategis dan industri hijau serta peningkatan pemanfaatan produk nasional, termasuk pengembangan dan pemberdayaan, pertumbuhan kewirausahaan, pengembangan kapasitas kelembagaan, penyediaan fasilitas fisik untuk industri kecil, menengah dan berbeda.

B. Data Penelitian

1. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Pengertian sumber data menurut (Sugiyono, 2013) “adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini terdapat dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang didapat oleh peneliti yaitu berasal dari karyawan yang bekerja di DJIKMA melalui

wawancara dan kuesioner. Sumber data sekunder berasal dari data yang didapatkan dari sumber kedua, seperti dokumen.

b. Jenis Data

Jenis data pada umumnya terdapat dua macam yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, peneliti lebih memfokuskan kepada data kuantitatif dalam melakukan analisis penelitian. Data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan sebuah program perangkat lunak statistik.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang memiliki kauntitaas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DJIKMA sebanyak 400 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Oleh karena itu untuk menentukan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan dengan memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

Alasan menggunakan rumus tersebut adalah untuk mendapatkan sampel representatif dengan mendekati populasi yang ada. Berdasarkan rumus diatas, maka akan dapat ditentukan besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{400}{400 (0,1)^2 + 1}$$

n = 80 Responden

Jadi sampel yang digunakan pada peneliti sebanyak 80 orang. Dalam menentukan responden yang dipilih sebagai sumber daya dibutuhkan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan data untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, ada beberapa teknik sampling yang digunakan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling incidental, menurut (Sugiyono, 2017) "*sampling incidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data".

3. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden diperolah atau di dapatkan. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi

objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan untuk memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden dengan memperoleh hasil yang jelas dan akurat. Kuesioner ini berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel peneliti yaitu Kompetensi, disiplin kerja, masa kerja, dan kinerja karyawan pada DJIKMA.

b. Skala Likert

Metode penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert (Sugiyono, 2013), adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Oleh karena itu, data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot pada setiap alternatif jawaban. Tanggapan untuk setiap item peralatan menggunakan skala Likert berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Oleh karena itu, penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari responden yang merupakan pegawai DJIKMA Jakarta Selatan. Ketika alternatif jawaban memiliki nilai 5, maka nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori bobot pada skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skala Model Likert

NO	Skala	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013:94)

Dengan mengacu pada peraturan tersebut, maka respon setiap responden dapat dihitung. Skor kemudian ditabulasi untuk menghitung validitas dan reliabilitas.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah sifat atau nilai dari objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Tabel 3.4 Definisi Operasional Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di DJIKMA

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017b).	Kuesioner	Wawancara	1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kerjasama 4. Kepemimpinan 5. Kepribadian 6. Tanggung Jawab	Ordinal
Kompetensi	Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau	Kuesioner	Wawancara	1. Pengalaman Kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan (knowledge)	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Indikator	Skala
	tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai & Sagala, 2013).				
Disiplin Kerja	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2013).	Kuesioner	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi Peraturan 2. Penggunaan Waktu secara Cermat 3. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan 4. Tingkat Absensi 	Ordinal
Masa Kerja	Senioritas atau masa kerja ialah lamanya seorang karyawan memberikan tenaganya pada perusahaan tertentu. Dengan seberapa jauh tenaga dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan serta ketrampilan tertentu supaya dapat	Kuesioner	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lamanya Waktu Percobaan atau Magang 2. Lamanya Waktu Bekerja di-Perusahaan 3. Lamanya Waktu Bekerja Pada Posisi 	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Indikator	Skala
	melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Tribudi & Fuady, 2018).			Pekerjaan Saat Ini	

D. Metode Analisis, Metode Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis

Menurut (Sugiyono, 2017), analisis data adalah kegiatan mengolah data yang dilakukan setelah memperoleh hasil yang didapatkan. Kegiatan dalam analisis data dengan mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden yang akan disajikan datanya untuk diteliti untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode Regresi Linier Berganda.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variable independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linier berganda (Suharyadi & Purwanto, 2011).

Menurut (Sugiyono, 2017), persamaan Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = b_1 K + b_2 DK + b_3 MK + \epsilon$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi independen

K = Kompetensi

DK = Disiplin Kerja

MK = Masa Kerjas

ε = Standar error

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di DJIKMA Jakarta Selatan. Sebelum melakukan pengujian maka terlebih dahulu menentukan kriteria pengujian:

H₁ : diterima apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$

H₁ : ditolak apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Direktorat Jendral Industri Kecil, Menengah, dan Aneka merupakan unsur pelaksana pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang berada di bawah tanggung jawab kepada Menteri Perindustrian Indonesia. Direktorat Jenderal Industri Kecil memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dalam bidang pendalaman serta penguatan struktur industri, peningkatan daya saing, pengembangan iklim usaha, promosi industri dan jasa industri, standarisasi industri, dan hal-hal yang berkaitan dalam bidang industri.

1. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Industri Kecil

a. Visi

Mewujudkan Industri Kecil dan Menengah (IKM) yang Berdaya Global

b. Misi

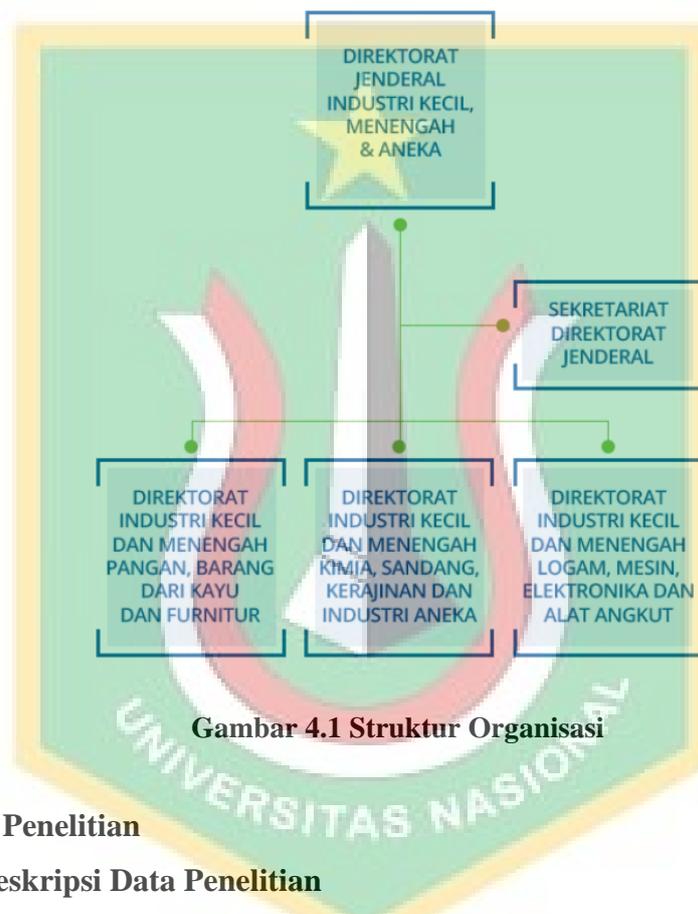
- 1) Meningkatkan Pengetahuan dan Ketreampilan SDM Berbasis Kompetensi
- 2) Mendorong Tumbuhnya Wirausaha Baru IKM
- 3) Mendorong Peningkatan Penguasaan dan Penrapan Teknologi Modern
- 4) Mendorong Peningkatan Perluasan Pasar
- 5) Mendorong Peningkatan Nilai Tambah
- 6) Mendorong Perluasan Akses Sumber Pembiayaan
- 7) Mendorong Penyebaran Pembangunan IKM di Luar Jawa

2. Tujuan

- a. Bertambah SDM IKM yang kompeten
- b. Meningkatnya jumlah Wira Usaha Baru (WUB)
- c. Meningkatnya IKM yang berbasis teknologi modern

- d. Semakin meningkatnya IKM yang dapat memenuhi pasar dalam negeri maupun luar negeri
- e. Peningkatan peran IKM dalam menyeimbangkan nilai tambah dengan industri besar

3. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dijalankan dan diolah bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jendral Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA). Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan penyebaran kuesioner langsung kepada responden.

Peneliti telah menyebar kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), 12 pertanyaan untuk variabel X1 (Kompetensi), 12 pertanyaan untuk variabel X2 (disiplin kerja), dan 12

pertanyaan untuk variabel X3 (masa kerja) yang telah disebar terhadap 80 responden. Data yang didapat berupa angka dan diuji secara statistik menggunakan program pengolahan data.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner berupa pertanyaan terhadap 80 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja di DJIKMA.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	45	56.2
Perempuan	35	43.8
Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan jawaban responden berdasarkan jenis kelamin. Karyawan di DJIKMA lebih banyak yaitu laki-laki 45 orang dengan presentase 56.2% dan lebih sedikit yaitu perempuan 35 orang dengan presentase 43.8%.

b. Usia Responden

Tabel 4.2

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	%
20-30 tahun	47	58.8
31-40 tahun	20	25
41-50 tahun	6	7.5
> 50 tahun	7	8.7
Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer

Tabel 4.2 menunjukkan jawaban responden berdasarkan usia. Karyawan di DJIKMA paling banyak yaitu berusia 20-30 tahun orang dengan presentase 56.2% dan lebih sedikit yaitu perempuan 35 orang dengan persentase 43.8%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

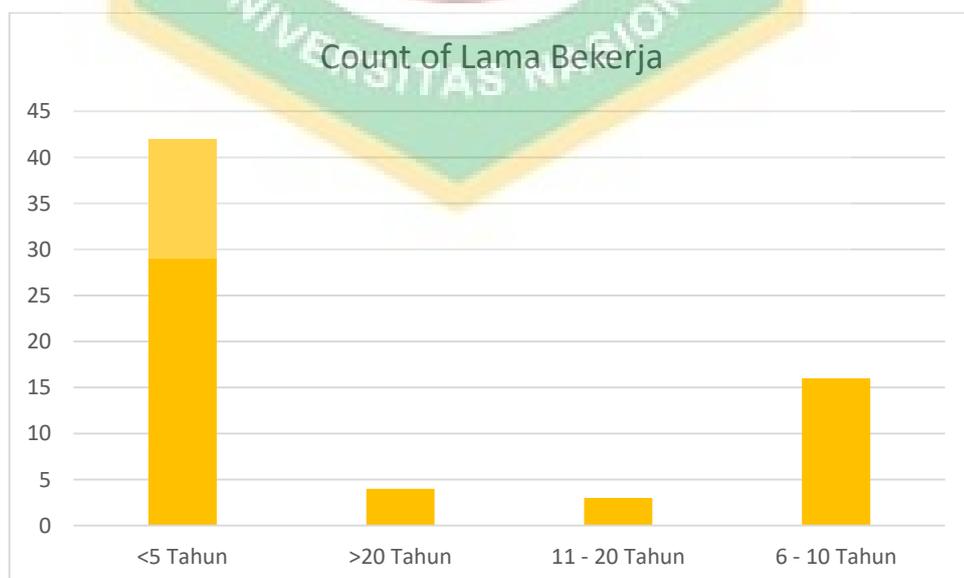
Deskriptif Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Descriptive Statistics				
Pendidikan Terakhir		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SMA	Pendidikan Terakhir	30	1	1	1.00	.000
	Valid N (listwise)	30				
D3	Pendidikan Terakhir	10	2	2	2.00	.000
	Valid N (listwise)	10				
S1	Pendidikan Terakhir	34	3	3	3.00	.000
	Valid N (listwise)	34				
S2	Pendidikan Terakhir	4	4	4	4.00	.000
	Valid N (listwise)	4				
S3	Pendidikan Terakhir	2	5	5	5.00	.000
	Valid N (listwise)	2				

d. Lama Kerja Responden

Tabel 4.4

Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja



3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

a. Analisis Data Deskriptif

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesiner di DJIKMA sebanyak 80 responden. Variabel-variabel yang di analisis pada penelitian ini ialah Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mempermudah perhitungan dalam hal ini penulis menggunakan SPSS 20.

Hasil uji statistic deskriptik untuk rata-rata hiting setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yakni Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Masa Kerja (X3) serta variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) yang masing-masing variabel terdiri dari 12 pertanyaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan berdasarkan jawaban responden dan menggunakan metode perhitungan statstic menggunakan alat bantu computer melalui program spss 20.

1) Deskriptif Data Variabel Kompetensi

Tabel 4.5

Average Total Mean Kompetensi (X1)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	80	4.40	.686
Semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja.	80	4.44	.726
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.	80	4.40	.686
Pendidikan yang saya miliki, sesuai dengan standar perusahaan.	80	4.08	.776
Untuk memasuki profesi, saya perlu mempunyai pendidikan formal.	80	4.27	.675
Keselarasan pendidikan, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan saya di perusahaan.	80	4.33	.808

Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan.	80	4.27	.779
Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.01	.921
Dalam melakukan pekerjaan, saya menggunakan segenap pengetahuan yang saya miliki.	80	4.46	.762
Dengan kreativitas yang dimiliki, saya dapat membantu perusahaan untuk melangkah lebih maju.	80	4.38	.644
Perusahaan mendorong saya, untuk lebih meningkatkan kreativitas.	80	4.43	.792
Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan kreativitas saya.	80	4.41	.807
Valid N (listwise)	80		

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi terhadap variabel kompetensi dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,01 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,46 dengan keseluruhan perolehan average total mean 4,235.

2) Deskriptif Data Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6
Average Total Mean Disiplin Kerja (X₂)
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.	80	4.51	.616
Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	80	4.45	.634
Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.35	.748
Saya selalu menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja.	80	4.26	.838
Saya selalu datang ke tempat kerja, sebelum jam kerja dimulai.	80	4.20	.753

Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat.	80	4.15	.858
Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.	80	4.47	.693
Saya bersedia memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	80	4.59	.630
Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	80	4.31	.756
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.	80	4.35	.658
Menurut saya, absensi kehadiran itu sangat penting.	80	4.51	.574
Dengan adanya absensi, sangat membantu proses kehadiran.	80	4.45	.745
Valid N (listwise)	80		

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel disiplin kerja dengan perolehan mean terkecil 4,15 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,59 dengan keseluruhan average total 4,37.

3) Deskriptif Data Variabel Masa Kerja

Tabel 4.7

Average Total Mean Masa Kerja (X3)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Saya dapat bekerja sesuai yang ditargetkan perusahaan.	80	4.33	.652
Hasil kinerja saya, terkadang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.27	.729
Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik.	80	4.45	.614
Saya mengerti dengan baik kondisi perusahaan.	80	4.34	.674
Saya mengenal baik partner kerja di perusahaan.	80	4.34	.693
Saya memahami kebijakan yang ada di perusahaan.	80	4.36	.750

Saya dapat memahami apa saja yang disampaikan oleh atasan.	80	4.35	.638
Saya tidak membedakan karyawan atasan maupun bawahan.	80	4.24	.875
Saya dapat memegang teguh visi, misi dan melaksanakan dalam tugas pekerjaan.	80	4.25	.819
Perusahaan memberikan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.	80	4.15	.765
Perusahaan hanya memberikan fasilitas, untuk digunakan dalam pekerjaan.	80	3.99	.879
Di tempat saya bekerja, difasilitasi tempat ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing.	80	4.19	1.020
Valid N (listwise)	80		

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkn persepsi jawaban terhadap variabel masa kerja dengan perolehan mean terkecil 3,99 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,45 dengan keseluruhan average total 4,22.

4) Deskriptif Data Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Average Total Mean Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Dalam pekerjaan saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, rekan kerja, dan pimpinan.	80	4.50	.712
Saya membuat laporan hasil kerja dengan transparan.	80	4.45	.634
Saya memiliki sikap jujur dalam bekerja.	80	4.45	.654
Kedisiplinan saya dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	80	4.50	.616
Saya bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.45	.654
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti berdasar standar kerja perusahaan.	80	4.41	.650

Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	80	4.31	.704
Saya dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja.	80	4.44	.653
Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan.	80	4.33	.725
Atasan saya selalu melakukan pengarahan secara spesifik.	80	4.21	.822
Atasan saya bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan.	80	4.22	.914
Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.	80	4.32	.689
Valid N (listwise)	80		

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel kinerja karyawan dengan perolehan mean terkecil 4,21 dan perolehan terbesar dengan nilai 4,50 dengan keseluruhan average total 4,355.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan suatu analisis yang menekankan pada pengaruh variabel bebas dan variabel terikat bermaksud dengan menggeneralisasikan sampel ke dalam Populasi, dimana hasil dari penelitian dari sampel hasilnya bisa mewakili untuk populasi.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan bentuk analisis yang membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), variabel X1 ialah Kompetensi, X2 ialah Disiplin Kerja, X3 ialah Masa Kerja, serta variabel Y ialah kinerja karyawan. Dalam perhitungan koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS 20, Berikut hasil perhitungan yang sudah dilakukan:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.896	4.128		.944	.348
	X1	.217	.102	.197	2.123	.037
	X2	.436	.146	.403	2.982	.004
	X3	.286	.135	.289	2.123	.037

Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.9 hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa model. Dari tabel 4.9 hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa model persamaan regresi beranda untuk memperhitungkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompetensi, disiplin kerja dan masa kerja adalah:

$$KK = b_1K + b_2DK + b_3MK$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

$b_1, b_2,$ dan b_3 = Koefisien Regresi

K = Kompetensi

DK = Disiplin Kerja

MK = Masa Kerja

ϵ = error/kesalahan

$$KK = 0,197K + 0,403 DK + 0,289MK$$

Berdasarkan persamaan di atas maka model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a) Kompetensi memiliki koefisien regresi 0,197, apabila variabel kompetensi naik sebesar satu satuan. Dengan ini, kinerja

karyawan juga dapat meningkat sebesar 0,197 satuan, artinya variabel kompetensi disini berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain (disiplin kerja dan masa kerja) tetap.

- b) Disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,403, apabila disiplin kerja naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,403 satuan, artinya variabel disiplin kerja berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain (kompetensi dan masa kerja) tetap.
- c) Masa kerja memiliki koefisien regresi 0,289, apabila masa kerja naik sebesar satu satuan. Dengan ini, kinerja karyawan juga dapat meningkat sebesar 0,289 satuan, artinya variabel masa kerja berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain (kompetensi dan disiplin kerja) tetap.

2) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas yang dilakukan terhadap 80 responden dengan 12 butir pertanyaan yang terdiri atas 12 pertanyaan mengenai kompetensi, 12 pertanyaan mengenai disiplin kerja, 12 pertanyaan mengenai masa kerja dan 12 pertanyaan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi adapun uji validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Kompetensi (X1)	1	0.671	0.2172	VALID
	2	0.584	0.2172	VALID
	3	0.682	0.2172	VALID
	4	0.523	0.2172	VALID
	5	0.676	0.2172	VALID
	6	0.680	0.2172	VALID

	7	0.595	0.2172	VALID
	8	0.714	0.2172	VALID
	9	0.680	0.2172	VALID
	10	0.721	0.2172	VALID
	11	0.589	0.2172	VALID
	12	0.699	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.10 hasil uji validitas pada variabel kompetensi diatas memiliki r Hitung $> 0,2172$ maka dapat diartikan bahwa seluruh instrument pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrument variabel disiplin kerja adapun uji validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Disiplin Kerja (X2)	1	0.665	0.2172	VALID
	2	0.809	0.2172	VALID
	3	0.660	0.2172	VALID
	4	0.667	0.2172	VALID
	5	0.676	0.2172	VALID
	6	0.650	0.2172	VALID
	7	0.729	0.2172	VALID
	8	0.814	0.2172	VALID
	9	0.633	0.2172	VALID
	10	0.596	0.2172	VALID
	11	0.669	0.2172	VALID
	12	0.609	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.11 hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja diatas memiliki r Hitung $> 0,2172$ maka dapat diartikan bahwa seluruh instrument pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas instrument variabel masa kerja adapun uji validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Masa Kerja (X3)	1	0.684	0.2172	VALID
	2	0.689	0.2172	VALID
	3	0.706	0.2172	VALID
	4	0.766	0.2172	VALID
	5	0.676	0.2172	VALID
	6	0.735	0.2172	VALID
	7	0.764	0.2172	VALID
	8	0.795	0.2172	VALID
	9	0.627	0.2172	VALID
	10	0.775	0.2172	VALID
	11	0.680	0.2172	VALID
	12	0.669	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.12 hasil uji validitas pada variabel masa kerja diatas memiliki r Hitung $> 0,2172$ maka dapat diartikan bahwa seluruh instrument pernyataan pada variabel masa kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas instrument variabel kinerja karyawan adapun uji validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.702	0.2172	VALID
	2	0.825	0.2172	VALID
	3	0.629	0.2172	VALID
	4	0.774	0.2172	VALID
	5	0.582	0.2172	VALID
	6	0.809	0.2172	VALID
	7	0.816	0.2172	VALID
	8	0.832	0.2172	VALID
	9	0.800	0.2172	VALID
	10	0.741	0.2172	VALID
	11	0.654	0.2172	VALID
	12	0.796	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan diatas memiliki r Hitung $> 0,2172$ maka dapat diartikan bahwa seluruh instrument pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur akan memperoleh suatu pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari pemeriksaan validitas, dimana item atau pernyataan yang masuk ke dalam tes hanya item atau pernyataan yang valid. Untuk menentukan apakah perangkat dapat dipercaya, gunakan batas 0,6. Hasil tes adalah sebagai berikut:

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan	Keputusan
Kompetensi (X1)	0.925	0.2172	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.879	0.2172	Reliabel
Masa Kerja (X3)	0.880	0.2172	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.896	0.2172	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk ke empat variabel ini diatas 0,2172. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,2172 maka nilai alat ukur tersebut realibel atau telah memeuhi syarat reliabilitas.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residul terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang mendistribusi secara normal. Dalam uji

normalitas ini peneliti menggunakan metode One Sample Kolmogorof-Smirnov. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	X3	Y
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.85	52.46	50.49	52.41
	Std. Deviation	5.567	5.654	6.191	6.123
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.096	.132	.111
	Positive	.072	.091	.132	.108
	Negative	-.082	-.096	-.090	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.732	.861	1.185	.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658	.449	.121	.282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2- tailed) sebesar 0,282, Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai tersebut residual terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear atau variabel independent dalam model regresi. Dalam uji ini peneliti menggunakan metode *Variance infasion factor* (VIF). Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.896	4.128		.944	.348	
	X1	.217	.102	.197	2.123	.037	.504 1.983
	X2	.436	.146	.403	2.982	.004	.238 4.203
	X3	.286	.135	.289	2.123	.037	.235 4.264

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai VIF > 4, maka nilai tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu dan periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya dalam pengujian Autokolerasi, peneliti ini menggunakan metode Durbin Watson (DW). Hasil penguji sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.670	.657	3.584	2.000

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas nilai DW sebesar 2,000 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikan 5% jumlah sampel 80 (n) dan jumlah independent variabel 3 (k=3), maka pada tabel DW didapatkan nilai dL sebesar 1,560 dan nilai dU sebesar 1,715. karena nilai DW 2,000 lebih besar dari batas (dU) 1,715 dan kurang dari 4-1,715 (4-dU), maka hal ini sesuai dengan 60 kriteria kinerja yaitu $dU < 4-dU$ ($1,715 < 2,000 < 4 - 1,715$ (2,285)). Maka DW terletak diantara dU dan 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar data autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat kepengamatan lain. Asumsi model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil pengujian menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.896	4.128		.944	.348
X1	.217	.102	.197	2.123	.037
X2	.436	.146	.403	2.982	.004
X3	.286	.135	.289	2.123	.037

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Kelayakan Model

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui bahwa dalam model ini variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait dan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi, yaitu variabel yang digunakan oleh model kemungkinan besar

Fenomena pengelasan yang dianalisis. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Penelitian menggunakan statistic uji F dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Uji menggunakan ANOVA dengan pengolahan program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1985.025	3	661.675	51.505	.000 ^b
	Residual	976.362	76	12.847		
	Total	2961.387	79			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel 4.19 diatas pada tabel ANOVA diperoleh $F_{hitung} = 51.505$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tolak dan H_2 diterima berarti model ini layak digunakan atau valid dengan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memberikan pengertian besarnya persentase antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20

Uji R^2 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.670	.657		3.584	2.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable:
 Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 yaitu hasil data diatas diperoleh $R \text{ square} = 0,670 = 67\%$ dan nampak Adjusted R Square sebesar 65% yang berarti bahwa variabel terikat dapat

dijelaskan oleh pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

c) Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara persial setaip variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif kepada kinerja karyawan, uji ini menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.896	4.128		.944	.348
	X1	.217	.102	.197	2.123	.037
	X2	.436	.146	.403	2.982	.004
	X3	.286	.135	.289	2.123	.037

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat di simpulkan hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

- a) Variabel kompetensi (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,123 dengan tingkat signifikan 0,037. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 80 dan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai 0.2172. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.123 > 0.2172$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,982 dengan tingkat signifikan 0,004. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 80 dan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai 0.2172, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,982 > 0.2172$) maka H_0

ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Variabel masa kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,123 dengan tingkat signifikan 0,037. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 80 dan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai 0,2172, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,123 > 0,2172$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DIKMA) Jakarta Selatan. Kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena kompetensi diartikan dengan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut (Sutrisno, 2012) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini di peroleh bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan. Analisis ini perkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Kompetensi (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2.123 dengan tingkat signifikan 0,37. maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Julieta dan Rahayu (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA) Jakarta Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan. Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan meenyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakkan kebijakan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat mengekspresikan dirinya dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Mangkunegara, 2017b).

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka

(DJIKMA), Jakarta Selatan. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Disiplin Kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,982 dengan tingkat signifikan 0,004. maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pratito Yusuf dkk. (2017) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan.

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Penelitian ini bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan. Masa kerja ialah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja di suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga dapat menjadi faktor yang berhubungan dengan lamanya seseorang bekerja pada suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang bekerja dari awal mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja bisa diartikan menjadi sepele waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Menurut (Simamora, 2014), tujuan dari tindakan disiplin kerja ialah untuk mengetahui bahwa perilaku karyawan yang stabil dengan aturan yang sudah ditentukan perusahaan. Berbagai peraturan yang diterapkan oleh organisasi ialah tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika aturan dilanggar, maka efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Dalam hasil analisis penelitian ini diperoleh bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t.

Masa Kerja (X3) mempunyai thitung sebesar 2,123 dengan tingkat signifikan 0,37 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Setiawan, Rudi. (2020) yang menyatakan bahwa variabel masa kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 80 responden pada Direktorat Jenderal Industri Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan. Berdasarkan uji validitas dan realibilitas, diketahui bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Masa Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas dan realibilitas, Serta dapat ditarik kesimpulan dari:

1. Hasil penelitian kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil regresi linear berganda Kompetensi (X1) dengan arah positif dapat diartikan apabila persepsi responden mengenai kompetensi semakin kuat, maka pengaruh kinerja karyawan di direktorat jenderal industri kecil menengah & aneka (DJIKMA) meningkat.
2. Hasil penelitian disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil regresi linear berganda Disiplin Kerja (X2) dengan arah positif dapat diartikan apabila persepsi responden mengenai disiplin kerja semakin kuat, maka pengaruh kinerja karyawan di direktorat jenderal industri kecil menengah & aneka (DJIKMA) meningkat.
3. Hasil penelitian pada masa kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil regresi linear berganda Masa Kerja (X3) dengan arah positif dapat diartikan apabila persepsi responden mengenai

masa kerja semakin kuat, maka pengaruh kinerja karyawan di direktorat jenderal industri kecil menengah & aneka (DJIKMA) meningkat.

B. Saran

Maka hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA), Jakarta Selatan. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penulis ini menyarankan kepada perusahaan dengan meningkatkan kompetensi yang lebih berorientasi terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kapasitas karyawan terhadap kinerjanya dalam pekerjaan.
2. Peran disiplin kerja itu sangat penting. Tidak hanya bagi perusahaan, tetapi bago semua orang. Diperlukan setiap orang yang saling berpartisipasi guna untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Untuk menarik sumber daya manusia yang di harapkan, perusahaan juga dapat memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan, semua karyawan diharapkan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Sanksi pada pelanggaran disiplin kerja harus benar - benar melihat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
3. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya pada bidang kajian yang sama, serta sebaiknya memperluas penelitian yang dipergunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ardiansyah, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2. <https://doi.org/10.1007/s002670010195>
- Arrazi, A. (2019). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Bakker, A. B., & Damerouti, E. (2014). *Job Demands-Resources Theory* (3rd ed.). *Work and Wellbeing*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2013). *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003)*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga (ed.)).
- Dunie, W. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL STIE Trisna Negara*, 16(2), 107. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.25>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husaini, & Abdullah. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 1–23.
- Jufri, Z. K. (2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(2), 1–9.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Pulungan, S. S. (2012). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan*. Universitas Sumatera Utara.
- Raihanah Daulay, Hazmanan Khair Pasaribu, Linzy Pratami Putri, & Rini Astuti. (2017). *Manajemen*. *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli*.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Riyanti, G. A. R., & Sudibya, I. G. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha. *Jurnal OJS Unud*, 610–624.
- Riyanti, & Wahyuni, S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keikutsertaan

- Bidan Praktik Mandiri pada Program Jaminan Kesehatan Nasional di Kota Palangka Raya. *Jurnal Surya Medika*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.33084/jsm.v2i2.355>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Sihotang, R. (2012). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jaya Abadi Medan*. Universitas Diponegoro.
- Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Sinaga, P. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. Universitas Medan Area.
- Sinambela, P., & Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Sujatni, E. (2013). *Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misissipi Jakarta*. Universitas Halu Oleo.
- Suliati, R. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPI Jakarta*. *Jurnal Universitas ESA Unggul Jakarta Barat*.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Tribudi, A., & Fuady, W. (2018). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SWAKARYA INSAN MANDIRI SEMARANG*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Zakki, M. A. (2015). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

KUESIONER

Kepada,

Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Karyawan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA)

Di Tempat:

Dalam rangka penyelesaian studi pada program S1 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Nasional, saya:

Nama	: Farras Atha
NPM	: 183112340250484
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah & Aneka (DJIKMA)

Sehubungan dengan riset yang saya lakukan, maka saya mohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi daftar sejujurnya untuk kepentingan ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan.

Atas kesedian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/ penelitian, mohon dijawab dengan jujur. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuh oleh peneliti.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti tanpa ada yang dilewatkan.
3. Beri tanda (√) untuk jawaban yang anda pilih.
4. Terima kasih atas waktu dan partisipasi nya.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. 20-30 Tahun
 - b. 30-40 Tahun
 - c. 40-50 Tahun
 - d. >50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
4. Lama Bekerja
 - a. < 5 Tahun
 - b. 6-10 Tahun
 - c. 11-20 Tahun
 - d. >20 Tahun

C. PERTANYAAN (Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih)

1. KOMPETENSI (X1)

PENGALAMAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2.	Semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja.					
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.					

PENDIDIKAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pendidikan yang saya miliki, sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Untuk memasuki profesi, saya perlu mempunyai pendidikan formal.					
3.	Keselarasan pendidikan, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan saya di perusahaan.					

PENGETAHUAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan.					
2.	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Dalam melakukan pekerjaan, saya menggunakan segenap pengetahuan yang saya miliki.					

KREATIVITAS						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan kreativitas yang dimiliki, saya dapat membantu perusahaan untuk melangkah lebih maju.					
2.	Perusahaan mendorong saya, untuk lebih meningkatkan kreativitas.					
3.	Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan kreativitas saya.					

2. DISIPLIN KERJA (X2)

PERATURAN PERUSAHAAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.					
2.	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					

WAKTU						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja.					
2.	Saya selalu datang ke tempat kerja, sebelum jam kerja dimulai.					
3.	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat.					

TANGGUNG JAWAB						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.					
2.	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					

ABSENSI						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.					
2.	Menurut saya, absensi kehadiran sangat penting.					
3.	Dengan adanya absensi, sangat membantu proses kehadiran.					

3. MASA KERJA (X3)

KERJA KONTRAK						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat bekerja sesuai yang ditargetkan perusahaan.					
2.	Hasil kinerja saya, terkadang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik.					

WAKTU BEKERJA DI PERUSAHAAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengerti dengan baik kondisi perusahaan.					
2.	Saya mengenal baik partner kerja di perusahaan.					
3.	Saya memahami kebijakan yang ada di					

perusahaan.						
-------------	--	--	--	--	--	--

WAKTU BEKERJA PADA JABATAN SAAT INI						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat memahami apa saja yang disampaikan oleh atasan.					
2.	Saya tidak membedakan karyawan atasan maupun bawahan.					
3.	Saya dapat memegang teguh visi, misi dan melaksanakan dalam tugas pekerjaan.					

SUMBER DAYA PEKERJAAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.					
2.	Perusahaan hanya memberikan fasilitas, untuk digunakan dalam pekerjaan.					
3.	Di tempat saya bekerja, difasilitasi tempat ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing.					

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

KEJUJURAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam pekerjaan saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, rekan kerja, dan pimpinan.					
2.	Saya membuat laporan hasil kerja dengan					

	transparan.					
3.	Saya memiliki sikap jujur dalam bekerja.					

KEDISIPLINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kedisiplinan saya dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti berdasar standar kerja perusahaan.					

KERJASAMA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.					
2.	Saya dapat menerima krtitik dan saran dari rekan kerja.					
3.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan.					

KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan saya selalu melakukan pengarahan secara spesifik.					
2.	Atasan saya bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan.					
3.	Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

1. Kompetensi (X1)

NO	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	TOTAL X1
1	5	5	5	5	4	3	2	1	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	2	5	46
5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	55
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	51
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	56
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
10	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	53
11	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	50
12	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
13	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	54
14	4	5	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	49
23	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
24	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	53
25	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56
26	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	56
27	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	5	48
28	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	53
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
34	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55
35	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	52

36	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	4	42
37	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	51
38	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
40	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	53
41	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	42
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
46	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52
47	5	5	4	2	4	3	2	2	3	4	4	4	42
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	43
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
51	5	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	48
52	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
53	3	3	4	4	4	4	4	1	5	4	5	2	43
54	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	45
58	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	47
59	4	5	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4	49
60	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	44
61	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	48
62	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	55
66	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	53
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
68	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55
69	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	52
70	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	4	42
71	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	51
72	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
73	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
74	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	53
75	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	42
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
80	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52

2. Disiplin Kerja (X2)

NO	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	TOTAL X2
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
10	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
12	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	52
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	57
14	3	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	3	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	49
23	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	57
24	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	53
25	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
26	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
27	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	57
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	56
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
31	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	57
32	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	48
33	4	4	4	4	3	2	4	5	3	5	5	5	48
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
35	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	51
36	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	39

37	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	44
38	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	46
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
40	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	50
41	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	53
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	51
46	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
47	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	53
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	43
50	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	57
51	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	53
52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
53	5	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	45
54	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	55
58	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	50
59	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	52
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
61	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
62	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	55
66	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	48
67	4	4	4	4	3	2	4	5	3	5	5	5	48
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
69	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	51
70	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	39
71	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	44
72	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	46
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
74	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	50
75	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	53
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

79	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	51
80	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48

3. Masa Kerja (X3)

NO	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3_11	X3_12	TOTAL X3
1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	49
2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	53
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	57
9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	48
12	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	49
13	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	52
14	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	46
15	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	51
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	53
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	56
20	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	2	48
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1	5	50
25	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	52
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	56
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	46
34	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38

37	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	42
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
40	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	53
41	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	53
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
47	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	52
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	5	4	4	4	5	3	2	2	1	3	4	4	41
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	3	49
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56
53	5	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	2	43
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	54
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	2	5	48
58	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	48
59	4	2	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	46
60	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	43
61	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	49
62	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
67	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	46
68	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	46
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
71	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	42
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	45
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
74	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	53
75	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	53
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	43
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49

4. Kinerja Karyawan(Y)

NO	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	52
2	5	5	5	5	3	3	3	4	2	5	2	4	46
3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	54
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	48
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	53
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
8	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
10	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57
12	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	53
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	56
14	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
19	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	3	5	4	5	4	3	3	4	2	1	3	41
23	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
32	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	54
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
36	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39

37	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	37
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	53
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	54
41	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	51
42	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	54
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	51
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	56
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	5	4	4	3	4	4	4	5	3	2	1	5	44
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	57
58	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	51
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	48
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
61	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	53
62	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	53
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	55
66	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	54
67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
69	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
70	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
71	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	37
72	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	53
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
74	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	54
75	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	51
76	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	54
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

A. Analisis Deskriptif

1. Average Total Mean Kompetensi (X1)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	80	4.40	.686
Semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja.	80	4.44	.726
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.	80	4.40	.686
Pendidikan yang saya miliki, sesuai dengan standar perusahaan.	80	4.08	.776
Untuk memasuki profesi, saya perlu mempunyai pendidikan formal.	80	4.27	.675
Keselarasn pendidikan, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan saya di perusahaan.	80	4.33	.808
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan.	80	4.27	.779
Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.01	.921
Dalam melakukan pekerjaan, saya menggunakan segenap pengetahuan yang saya miliki.	80	4.46	.762
Dengan kreativitas yang dimiliki, saya dapat membantu perusahaan untuk melangkah lebih maju.	80	4.38	.644
Perusahaan mendorong saya, untuk lebih meningkatkan kreativitas.	80	4.43	.792
Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan kreativitas saya.	80	4.41	.807
Valid N (listwise)	80		

2. Average Total Mean Disiplin Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.	80	4.51	.616
Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	80	4.45	.634
Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.35	.748
Saya selalu menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja.	80	4.26	.838
Saya selalu datang ke tempat kerja, sebelum jam kerja dimulai.	80	4.20	.753
Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat.	80	4.15	.858
Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.	80	4.47	.693
Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	80	4.59	.630
Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	80	4.31	.756
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.	80	4.35	.658
Menurut saya, absensi kehadiran itu sangat penting.	80	4.51	.574
Dengan adanya absensi, sangat membantu proses kehadiran.	80	4.45	.745
Valid N (listwise)	80		

3. Average Total Mean Masa Kerja (X3)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Saya dapat bekerja sesuai yang ditargetkan perusahaan.	80	4.33	.652
Hasil kinerja saya, terkadang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.27	.729
Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik.	80	4.45	.614
Saya mengerti dengan baik kondisi perusahaan.	80	4.34	.674
Saya mengenal baik partner kerja di perusahaan.	80	4.34	.693
Saya memahami kebijakan yang ada di perusahaan.	80	4.36	.750
Saya dapat memahami apa saja yang disampaikan oleh atasan.	80	4.35	.638
Saya tidak membedakan karyawan atasan maupun bawahan.	80	4.24	.875
Saya dapat memegang teguh visi, misi dan melaksanakan dalam tugas pekerjaan.	80	4.25	.819
Perusahaan memberikan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.	80	4.15	.765
Perusahaan hanya memberikan fasilitas, untuk digunakan dalam pekerjaan.	80	3.99	.879
Di tempat saya bekerja, difasilitasi tempat ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing.	80	4.19	1.020
Valid N (listwise)	80		

4. Average Total Mean Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Dalam pekerjaan saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, rekan kerja, dan pimpinan.	80	4.50	.712
Saya membuat laporan hasil kerja dengan transparan.	80	4.45	.634
Saya memiliki sikap jujur dalam bekerja.	80	4.45	.654
Kedisiplinan saya dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	80	4.50	.616
Saya bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan oleh perusahaan.	80	4.45	.654
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti berdasar standar kerja perusahaan.	80	4.41	.650
Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	80	4.31	.704
Saya dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja.	80	4.44	.653
Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan.	80	4.33	.725
Atasan saya selalu melakukan pengarahannya secara spesifik.	80	4.21	.822
Atasan saya bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan.	80	4.22	.914
Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.	80	4.32	.689
Valid N (listwise)	80		

B. Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.896	4.128		.944	.348
X1	.217	.102	.197	2.123	.037
X2	.436	.146	.403	2.982	.004
X3	.286	.135	.289	2.123	.037

Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2022

C. Analisis Uji Validitas

1. Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Kompetensi (X1)	1	0.671	0.2172	VALID
	2	0.584	0.2172	VALID
	3	0.682	0.2172	VALID
	4	0.523	0.2172	VALID
	5	0.676	0.2172	VALID
	6	0.680	0.2172	VALID
	7	0.595	0.2172	VALID
	8	0.714	0.2172	VALID
	9	0.680	0.2172	VALID
	10	0.721	0.2172	VALID
	11	0.589	0.2172	VALID
	12	0.699	0.2172	VALID

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Disiplin Kerja (X2)	1	0.665	0.2172	VALID
	2	0.809	0.2172	VALID
	3	0.660	0.2172	VALID
	4	0.667	0.2172	VALID
	5	0.676	0.2172	VALID
	6	0.650	0.2172	VALID
	7	0.729	0.2172	VALID
	8	0.814	0.2172	VALID
	9	0.633	0.2172	VALID
	10	0.596	0.2172	VALID
	11	0.669	0.2172	VALID
	12	0.609	0.2172	VALID

3. Variabel Masa Kerja (X3)

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Masa Kerja (X3)	1	0.684	0.2172	VALID
	2	0.689	0.2172	VALID
	3	0.706	0.2172	VALID
	4	0.766	0.2172	VALID
	5	0.676	0.2172	VALID
	6	0.735	0.2172	VALID
	7	0.764	0.2172	VALID
	8	0.795	0.2172	VALID
	9	0.627	0.2172	VALID
	10	0.775	0.2172	VALID

	11	0.680	0.2172	VALID
	12	0.669	0.2172	VALID

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	rHitung	rTabel	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.702	0.2172	VALID
	2	0.825	0.2172	VALID
	3	0.629	0.2172	VALID
	4	0.774	0.2172	VALID
	5	0.582	0.2172	VALID
	6	0.809	0.2172	VALID
	7	0.816	0.2172	VALID
	8	0.832	0.2172	VALID
	9	0.800	0.2172	VALID
	10	0.741	0.2172	VALID
	11	0.654	0.2172	VALID
	12	0.796	0.2172	VALID



D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.85	52.46	50.49	52.41
	Std. Deviation	5.567	5.654	6.191	6.123
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.096	.132	.111
	Positive	.072	.091	.132	.108
	Negative	-.082	-.096	-.090	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.732	.861	1.185	.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658	.449	.121	.282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	3.896	4.128	.944	.348		
	X1	.217	.102	.197	2.123	.504	1.983
	X2	.436	.146	.403	2.982	.238	4.203
	X3	.286	.135	.289	2.123	.235	4.264

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.670	.657		3.584	2.000

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

b. Dependent Variable: Y

4. Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.896	4.128		.944	.348
	X1	.217	.102	.197	2.123	.037
	X2	.436	.146	.403	2.982	.004
	X3	.286	.135	.289	2.123	.037

a. Dependent Variable: Y

E. Hasil Uji Kelayakan Model

1. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1985.025	3	661.675	51.505	.000 ^b
	Residual	976.362	76	12.847		
	Total	2961.387	79			

a. Dependent Variable: Y

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

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.670	.657	3.584	2.000

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

b. Dependent Variable: Y

F. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.896	4.128		.944	.348
	X1	.217	.102	.197	2.123	.037

X2	.436	.146	.403	2.982	.004
X3	.286	.135	.289	2.123	.037

a. Dependent Variable: Y



**DIREKTORAT JENDERAL INDUSTRI KECIL,
MENENGAH DAN ANEKA**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 52-53 JAKARTA 12950
Telp. : 5255509 (Sentral), 5251761 (Langsung), Fax. : 5251419, 5255351

Nomor : 854 a /IKMA.1/KP/II/2022 Jakarta, 27 Januari 2022
Lampiran : 1 (Satu) lembar
Hal : Surat Keterangan Magang

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Sawo Mania No 61, Pejaten, Pasar Minggu
Jakarta Selatan

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor. 755/Magang/D/FEB/X/2021 tanggal 21 Oktober 2021, perihal sebagaimana terlampir pada pokok surat, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa bersangkutan untuk melakukan kegiatan Magang pada Direktorat Jenderal Industri Kecil, Menengah dan Aneka, Kementerian Perindustrian. Adapun mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Farras Atha
NIM : 183112340250484
Prodi/Konsentrasi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)

Hasil dari pelaksanaan magang ini agar dapat disampaikan kepada kami untuk menyesuaikan dengan kegiatan yang ada pada Direktorat Jenderal Industri Kecil, Menengah dan Aneka.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Sekretariat Direktorat Jenderal
Industri Kecil, Menengah dan Aneka
Pegawaian Ahli Muda
Virgiana



Tembusan:
1. Sekretaris Ditjen IKMA;
2. Kepala Bagian Umum.

FARRAS ATHA - TA

ORIGINALITY REPORT

16%	17%	9%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	5%
2	repositori.umsu.ac.id Internet Source	3%
3	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
5	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	ikma.kemenperin.go.id Internet Source	1%
8	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%

10	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
11	kemenperin.go.id Internet Source	1%
12	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	1%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

