



**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS
PRODUCTS**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Amrulloh

021117347

Email: amrul4299@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal....
Dan berakhir tanggal....

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Amrulloh
NPM : 021117347
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : SDM
Ketua Komisi : Dewi Atika, SE., MSI.
Anggota Komisi : Angka Priatna, SE., MM.
Judul Skripsi : Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan PT. Angels Products

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSI.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM.)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS PRODUCTS

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS PRODUCTS

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 10 Januari 2022

Amrulloh
021117347

Menyetujui

Ketua penguji sidang
(Dr. Herdiyana, SE.MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSI.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amrulloh

Npm : 021117347

Judul Skripsi : Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan PT. Angels Products

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya limpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2021



Amrulloh
02111734

LEMBAR HAK CIPTA

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

AMRULLOH. 021117347. Hubungan Komepetensi dengan Kinerja Karyawan PT. Angels Products. Dibawah bimbingan : Dewi Atika dan Angka Priatna. 2021.

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan kedepan menjadi lebih baik lagi. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya kedepan dapat mendukung kelancaran berbagai fungsi operasional perusahaan. Tujuan penelitian : Untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan PT.Angels Product.

Penelitaian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden para karyawan PT. Angels Products bagian produksi. Pemilihan responden dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh (sensus) dengan total 97 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kusioner dan wawancara dan metode analisis.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angels Products, dengan nilai $r = 0,842$ dengan $p < 0,05$. Artinya semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Kata kunci : *Kompetensi dan Kinerja Karyawan*

PRAKARTA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum sanggup menyelesaikan dengan baik. Shalawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul *“HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS PRODUCTS.*

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M.Pd., Rektor Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.SI., CMA., CAPM wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM. CA selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika, SE., MSI. Selaku ketua komisi pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan proposal penelitian ini.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku anggota komisi pembimbing pada penelitian ini.
7. Seluruh dosen-dosen dan staf tata usaha prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan proposal penelitian.
8. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian, baik berupa moral maupun material.
9. Teman-teman mahasiswa program studi Manajemen Angkatan 2017 terutama kelas J angkatan 2017 yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembacanya.

Universitas Pakuan,
Bogor, Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKARTA.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kompetensi.....	12
2.2.1 Pengertian Komepetensi	12
2.2.2 Karakteristik Kompetensi	12
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	13
2.2.4 Indikator Kompetensi	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3 Penilaian Kinerja	18
2.3.4 Tujuan Kinerja.....	18
2.3.5 Indikator Kinerja	19
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	20
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	20
2.4.2 Relevansi Penelitian	26
2.4.3 Kerangka Pemikiran	26

2.4.4	Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	28
	3.2.1 Objek Penelitian	28
	3.2.2 Unit Analisis.....	28
	3.2.3 Lokasi Penelitian	28
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
	3.3.1 Jenis Data Penelitian	28
	3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	28
3.4	Operasionalisasi Penelitian	29
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6	Metode Pengumpulan Data	31
	3.6.1 Data Primer	31
	3.6.2 Data Skunder	33
3.7	Uji Instrumen.....	33
	3.7.1 Uji Validitas	33
	3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	38
	3.8.1 Analisis Deskriptif.....	38
	3.8.2 Analisis Kuantitatif	39
	3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman	39
	3.8.4 Koefisien Determinasi.....	39
	3.8.5 Uji Hipotesis Statistik Koefisien Kolerasi	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Profil PT. Angels Product	42
	4.1.1 Sejarah PT. Angels Products.....	42
	4.1.2 Visi dan Misi PT. Angels Products	43
	4.1.3 Struktur Organisasi.....	44
	4.1.4 Uraian Tugas	45
	4.1.5 Tanggung Jawab Lingkunga	47
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
	4.2.1 Karakteristik Responden	48
	4.2.2 Penilaian Responden	51
4.3	Pembahasan kompetensi dengan kinerja karyawan PT AP	53
	4.3.1 Kompetensi PT. Angels Products.....	53
	4.3.2 Kinerja Karyawan PT. Angels Products	67
	4.3.3 Analisis dari variabel yang diteliti dilokasi penelitian.....	80
	4.3.4 Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman	80
	4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	81
	4.3.6 Uji Hipotesis Statistik Koefisien Kolerasi	82

4.4	Pembahasan.....	83
4.4.1	Kompetensi PT. Angels Products.....	83
4.4.2	Kinerja Karyawan PT. Angels Products	83
4.4.3	Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT. AP.....	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Simpulan.....	85
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil kuisioner awal kompetensi karyawan PT. Angels Product.....	2
Tabel 1.2 Daftar departemen dan total karyawan PT. Angels Product	4
Tabel 1.3 Kategori Pendidikan karyawan PT. Angels Product	5
Tabel 1.4 Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT. Angels Product	8
Tabel 1.5 Standar penilaian kinerja karyawan PT. Angels Product	8
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	23
Tabel 2.2 Konstelasi penelitian	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel.....	32
Tabel 3.2 Skala likert.....	35
Tabel 3.3 Hasil uji validitas kompetensi	36
Tabel 3.4 hasil uji validitas kinerja karyawan	38
Tabel 3.5 <i>Case processing summary</i> variabel kompetensi.....	40
Tabel 3.6 <i>Reliability statistic</i> variabel kompetensi.....	40
Tabel 3.7 <i>Case processing summary</i> variabel kinerja karyawan.....	41
Tabel 3.8 <i>Reliability statistic</i> variabel kinerja karyawan	41
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia	52
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jabatan.....	53
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.5 Persepsi responden terhadap variabel kompetensi	55
Tabel 4.6 Persepsi responden terhadap variabel kinerja.....	56
Tabel 4.7 Keseuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan	57
Tabel 4.8 Tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas	58
Tabel 4.9 Tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	59
Tabel 4.10 Kemampuan menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan	60
Tabel 4.11 Kemampuan komunikatif	61
Tabel 4.12 Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain.....	62
Tabel 4.13 Sikap inisiatif dalam bekerja	63
Tabel 4.14 Sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan.....	64
Tabel 4.15 Berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain	65
Tabel 4.16 Mampu berinteraksi dengan orang lain	66
Tabel 4.17 Karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.....	67
Tabel 4.18 Memiliki kepribadian yang dapat membuat karyawan lain nyaman.....	68
Tabel 4.19 Rekapitulasi nilai kompetensi	70
Tabel 4.20 Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kerapihan	71
Tabel 4.21 Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	72
Tabel 4.22 Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	73
Tabel 4.23 Target dalam bekerja	74
Tabel 4.24 Menyelesaikan tugas tambahan.....	75
Tabel 4.25 Kontribusi yang baik	76

Tabel 4.26 Hasil pekerjaan tepat waktu	77
Tabel 4.27 Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan.....	78
Tabel 4.28 Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja	79
Tabel 4.29 Bekerja sama secara team.....	80
Tabel 4.30 Kekompakan dalam bekerja	81
Tabel 4.31 Saling membantu satu sama lain	82
Tabel 4.32 Rekapitulasi nilai kinerja karyawan	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik jenis kelamin	52
Gambar 4.2 Grafik usia responden	53
Gambar 4.3 Grafik jabatan responden	54
Gambar 4.4 Grafik Pendidikan responden	55
Gambar 3.1 Kurva pengujian hipotesis	44
Gambar 4.1 Logo PT Angels Products	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusoner/Angket	93
Lampiran 2. Data tabulasi.....	96
Lampiran 3. Hasil tanggapan responden	102
Lampiran 4. Uji validitas	107
Lampiran 5. Uji reliabilitas.....	109
Lampiran 6. Lembar persetujuan proposal	110
Lampiran 7. Lembar pengesahan proposal.....	111
Lampiran 8. Surat permohonan riset	112
Lampiran 9. Surat Pernyataan riset	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan kedepan menjadi lebih baik lagi. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya kedepan dapat mendukung kelancaran berbagai fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Kasmir (2016: 6) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian Kompetensi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Sudjatmiko (2011) untuk menghasilkan kinerja baik membutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan merencanakan pekerjaan, kemampuan menjual, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan memimpin karyawan. Baik kinerja maupun kompetensi keduanya penting, tidak akan ada kinerja jika tidak ada kompetensi. Namun pertanyaan dengan adanya pernyataan seperti itu timbul sebuah pertanyaan

“apakah seorang dengan kompetensi baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula?”. Banyak dari perusahaan telah membuat sebuah standar kompetensi yang tepat, melakukan pengembangan karyawan agar mendapatkan kompetensi yang sesuai, tetapi banyak pula fenomena yang menjelaskan bahwa kinerja yang diharapkan masih belum terjadi.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

PT. Angels Products adalah salah satu perusahaan di bidang rafinasi gula kristal di provinsi Banten. PT. Angels Products merupakan anak perusahaan PT. Agro Santosa yang didirikan pada tanggal 16 September 2003. Kehadiran rafinasi gula kristal PT. Angels Products untuk membantu memenuhi kebutuhan gula halus yang digunakan oleh industri makanan, minuman dan farmasi di Indonesia. PT. Angels Products adalah pabrik gula rafinasi pertama di Indonesia yang mulai beroperasi pada tahun 1997 dengan kapasitas awal 500 ton/hari (175.000 ton/Tahun) yang meningkat secara bertahap hingga mencapai 1.750 ton/hari. PT. Angels Products adalah yang pertama mengaplikasikan Auto Boiling System dan terus meningkatkan atau menyempurnakan peralatan serta metode operasional sehingga dapat menjadi salah satu perusahaan penyedia gula kristal rafinasi yang unggul baik dalam mutu produk maupun pelayanan bagi para pihak terkait. PT. Angels Products memiliki unit pengolahan limbah yang luas dan memiliki boiler pembangkit listrik yang dilengkapi dengan teknologi Elektronik Precipitator (ESP) pada pipa emisi untuk memastikan jumlah polutan minimum yang dikeluarkan ke lingkungan.

Berdasarkan kusioner awal yang telah dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan kusioner kepada 20 orang responden khususnya karyawan PT. Angels Produk bagian produksi.

Tabel 1.1 Hasil Kusioner Awal Kompetensi Karyawan PT Angels Products

No.	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Presentase
1	<i>Knowledge</i> (pengetahuan)	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan perusahaan	20 Orang	15 Orang	5 Orang	75 %
2	<i>Attitude</i>	Saya mampu mengerjakan	20 Orang	10 Orang	10 Orang	50 %

	(Sikap)	pekerjaan pribadi dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja				
3	<i>Ability</i> (Kemampuan)	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain	20 Orang	12 Orang	8 Orang	60 %
4	<i>Skill</i> (Keterampilan)	Saya berusaha meminimalkan kesalahan yang mendatangkan kerugian bagi perusahaan	20 Orang	17 Orang	3 Orang	85 %
5	<i>Motivation</i> (Motivasi)	Saya berusaha untuk ikut berpartisipasi dalam pengadaan bahan pokok (Gula)	20 Orang	15 Orang	5 Orang	75 %

Sumber: Kusioner awal mengenai Indikator Kompetensi pada karyawan PT Angels Products.

Berdasarkan tabel 1.1 Kusioner awal Kompetensi Karyawan dapat diketahui dimana jawaban Ya untuk indikator Pengetahuan sebesar 75% (baik), hasil kusioner jawaban Ya untuk indikator Sikap sebesar 50% (kurang), hasil kusioner jawaban Ya untuk indikator Kemampuan sebesar 60% (kurang), hasil kusioner jawaban Ya untuk Indikator Keterampilan sebesar 85% (sangat baik), dan hasil kusioner jawaban Ya untuk indikator Motivasi sebesar 75% (baik).

Tabel 1.2 Daftar Departemen dan Total Karyawan PT Angels Products

No.	Departemen	Total Karyawan
1.	Engineering	71
2.	Finance and Account	15
3.	GA, IT and EHS	49
4.	HRD and Humas	5
5.	Logistik	100
6.	Management	6
7.	Power Plan	46
8.	Procurement	6
9.	Production	97

10.	Quality	22
Total		417

Sumber : HRD PT. Angels Products

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan total departemen yang ada di PT Angels Products yaitu 10 Departemen dengan total keseluruhan karyawan yaitu sebesar 417 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan Departemen Produksi sebagai Unit analisis dengan total karyawan Produksi sebesar 97 Karyawan.

Tabel 1.3 Kategori Pendidikan Karyawan Bagian Produksi PT Angels Products

No	Jenjang Pendidikan	Total
1	S2	1
2	S1	20
3	D3	10
4	D2	1
5	D1	3
6	SMA	25
7	SMP	15
8	SD	22
Jumlah		97

Sumber : Data Total Karyawan PT. Angels Products

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan pada karyawan bagian produksi PT Angels Products bervariasi mulai dari Sekolah Dasar sampai dengan Strata tingkat 2 namun jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) mendominasi jenjang pendidikan Karyawan bagian produksi PT. Angels Products sebanyak 25 orang.

Tabel 1.4 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Angels Products

PERILAKU KERJA	Bobot (%)	2018			2019			2020		
		Nilai Capti on	Skor (%)		Bobot (%)	Nilai Capti on	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capti on	Skor (%)
1.Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7	
2.Tanggung Jawab	10	70	7	10	75	7,5	10	75	7,5	

3. Kerjasama	10	80	8	10	80	8	10	75	7,5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5	10	75	7,5
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	75	15	20	80	16
2. Kuantitas Kerja	20	85	17	20	80	16	20	85	17
3. Keterampilan Kerja	20	85	17	20	75	15	20	75	15
JUMLAH	100		81%	100		76,5	100%		77,5
	%			%		%			%

Sumber : Rekap Data Penilaian Karyawan PT. Angels Products

Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Angels Products pada tahun 2018, 2019, dan 2020 mengalami penurunan, dilihat dari data tahun 2018 dengan skor sebesar 81%, data tahun 2019 dengan skor 76,5%, data tahun 2020 dengan skor 77,5%. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan dua kali dalam setahun dan terdapat standar-standar operasional dalam penilaian kinerja pada PT Angels Products. Berikut adalah data standar penilaian kinerja PT Angels Product:

Tabel 1.5 Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Angels Products

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	81-90	Baik
3	61-80	Cukup
4	51-60	Kurang Baik
5	41-50	Buruk
6	40-ke bawah	Sangat Buruk

Sumber : HRD PT Angels Product

Hasil penilaian kerja dari data sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Angels Product pada tahun 2017, 2018, dan 2019 dapat dikategorikan berada di standar penilaian rata-rata Cukup Baik dan belum sesuai dengan yang di harapkan perusahaan dan tentunya masalah seperti ini harus segera diatasi agar tidak menghambat visi dan misi PT Angels Product.

Berdasarkan data diatas menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Angels Product ke dalam penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS PRODUCTS”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi antara lain:

1. Hasil penilaian kinerja karyawan yang masih berada di bawah standar perusahaan PT Angels Products
2. Hasil penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir lebih banyak karyawan yang nilai kinerjanya di bawah rata-rata
3. Tidak tercapainya standar nilai kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu pada nilai 81%, namun nilai capaian rata-rata kinerja karyawan hanya mencapai 61,70%.
4. Kompetensi yang dirasakan karyawan PT Angels Products yang berada di bawah standar perusahaan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi pada PT Angels Products?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Angels Products?
3. Bagaimana Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan pada PT Angels Products?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang dibahas yaitu mengenai Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT Angels Product.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Kompetensi pada PT Angels Products.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Angels Products.
3. Untuk mengetahui Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT Angels Products

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal lokasi penelitian dan pihak eksternal yang terkait.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen dan khususnya mata kuliah sumber daya manusia (SDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut beberapa definisi oleh para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Wilson Bangun (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggungjawaban atas segala kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengajuan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Notoatmodjo (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut definisi beberapa ahli di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan proses dalam perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang

uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Penarikan Pegawai (*Recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

4. Seleksi (*Selection*)

Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

8. Jenjang Karir (*Career Path*)

Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Malayu Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan;
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi;
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan;
- d. Pengendalian (*Controlling*) kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan;
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan;
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan;

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

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan- tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah- tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)
Untuk mengubah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personel (*Personel Objective*)
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintenace*) terhadap karyawan itu.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan peningkatan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Menurut Emron Edison (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Blanchard, P Nick and J.W. Thacker (2010) Kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk menjadi sukses dalam melakukan tugas.

Menurut beberapa ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut wibowo (2013) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau

citra diri seseorang.

3. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
4. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikiran analitis dan konseptual.

Menurut moehariono (2014) mengatakan bahwa Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.
2. Keterampilan Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

3. Pengalaman Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.
6. Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

2.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Emron Edison (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- a. Pengetahuan
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian
Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
- c. Sikap
Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan pasien.

Menurut Spencer dan Emmyah (2009) indikator kompetensi meliputi beberapa poin sebagai berikut:

- a. Pengetahuan Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan, indikator pengetahuan meliputi kemampuan berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks; kreatif; dan menguasai ilmu tentang pekerjaan tersebut.
- b. Keterampilan Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan meliputi kemampuan menciptakan peluang baru; kemampuan mempengaruhi, membujuk atau meyakinkan orang lain; pandai mencari

informasi yang lebih luas.

- c. Konsep diri dan nilai-nilai (sikap) Pegawai yang mempunyai sifat dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis akan melakukan tugas yang dibebankan dengan sebaik-baiknya. Konsep diri dan nilai-nilai meliputi kemampuan mengembangkan orang lain; kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya; bisa bekerjasama; kemampuan untuk menjadi pemimpin; kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan; dan menolong orang lain.
- d. Karakteristik pribadi Sebagai cerminan seorang pegawai mampu atau tidak mampu melakukan aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses. Meliputi kemampuan mengendalikan emosi; yakni pada diri sendiri; mampu menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan rekan berbeda; kemampuan dan kemauan memprioritaskan tujuan organisasi diatas keinginan diri sendiri.
- e. Motif Kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Meliputi kemampuan memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi; kemampuan membina hubungan sosial; kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan, dapat dilihat dari pengertian beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, dimana pengertian *performance* itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat dikatakan definisi dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya, guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Kasmir (2018) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan;
2. Pengetahuan Maksudnya adalah seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian juga sebaliknya.
3. Rancangan Kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan;
4. Kepribadian Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya;
5. Motivasi Kerja Dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya;

6. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengawasi, mengelola, memerintahkan bawahannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
7. Gaya Kepemimpinan Sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya;
8. Budaya organisasi Norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan;
9. Kepuasan Kerja Perasaan senang atau bahagia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya;
10. Lingkungan Kerja Kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja
11. Loyalitas Kesetiaan karyawan atau pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja
12. Komitmen Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
13. Disiplin Kerja Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1. Kompensasi Individu
Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi
Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap persorangan sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan.

Menurut Mangkunegara (2013), Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (dalam Yani 2012), Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan pimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi melalui serangkaian kriteria dan standar penilaian yang sudah ditetapkan untuk kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2011) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.

9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggungjawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan Tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Kumorotomo dalam Pasolog (2010), yaitu sebagai berikut:

1. **Efisiensi**
Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan dari rasionalitas ekonomi.
2. **Efektivitas**
Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi tersebut tercepat. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. **Keadilan**
Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan.
4. **Daya tanggap**
Daya tanggap yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh

perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Dengan demikian menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang terkait dengan permasalahan didalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nur Baiti, (2017), HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PRIMA TRANSPORT BANDUNG	Kompetensi (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kompetensi : 1. Keyakinan dan nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik kepribadian Kinerja : 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran	1. Analisis kuantitatif 2. Analisis deskriptif	hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada hubungan positif kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT. Jaya Prima Transport Bandung. Analisis koefisien korelasi yang diperoleh melalui perhitungan rank spearman sebesar 62,7 % sedangkan sisanya 37,3 % disebabkan oleh variabel

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					lain misalnya kompensasi, motivasi dan prestasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Vivi Kurniawati Rahayu, (2019), HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERENA IDOPANGAN INDUSTRI	Disiplin kerja (variabel X) Kinerja karyawan (variabel Y)	Disiplin kerja : 1. tujuan dan kemampuan 2. teladan pemimpin 3. balas jasa 4. keadilan 5. waskat (pengawasan melekat) 6. sanksi hukuman Kinerja karyawan : 1. kualitas 2. kuantitas 3. efektivitas 4. komitmen kerja	1. analisis kuantitatif 2. analisis deskriptif	Berdasarkan dari hasil rata-rata totsl tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahawa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yaitu sebesar 82,5% artinya bahwa disiplin kerja pada PT. Serena Indopangan Industri sangat baik dan nilai rata-rata tanggapan mengenai kinerja karyawan yaitu

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>sebesar 83,4% yang artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Serena Indopangan Industri sangat baik.</p> <p>Berdasarkan hasil kolerasi rank spearman diperolehh nilai r sebesar 0,739 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 54,61% hal ini</p>

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,61% dan sisanya oleh faktor lain.
3.	Suwiro Heriyanto, (2018), HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL & LEARNING CENTER PT. KRAKATAU STEEL CILEGON	Kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kepemimpinan : 1. kemampuan mengambil keputusan, 2. memotivasi, 3. komunikasi, 4. mengendalikan karyawan Kompensasi : 1. financial dan non-financial Kompetensi : 1. pengetahuan, 2. kemampuan, 3. sikap sesuai jabatan	1. Analisis statistik deskriptif 2. Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kontribusi kepemimpinan terhadap variasi kinerja pegawai adalah sebesar 64,2%. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 67.9% dan

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>kontribusi kompetensi terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 25,1%. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 75,6% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Nur Aini, (2014), HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.</p>	<p>Motivasi kerja (variabel X) Kinerja karyawan (variabel Y)</p>	<p>Motivasi kerja : 1. daya dorong 2. kemauan 3. kewajiban 4. tanggung jawab</p>	<p>1. Analisis kuantitatif 2. Analisis deskriptif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja</p>

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	PERTAMINA RETAIL DI BRIGHT SURABAYA		Kinerja karyawan : 1. kuantitas 2. kualitas 3. pengetahuan 4. kerja sama		karyawan pada PT. Pertamina di Bright Surabaya, dengan nilai $r = 0,504$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada skor kolerasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.
5.	Putri Mei R. Limbong, (2014), HUBUNGAN KOMPETENS I DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARIWANGI AEA GUNUNG PUTRI	Kompetensi (variabel X) Kinerja Karyawan (variabel Y)	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. keterampilan 3. Perilaku Kinerja Karyawan : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Inisiatif 4. Loyalitas	1. Analisis kuantitatif 2. Analisis deskriptif	Terdapat Hubungan positif dan kuat antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan. Hasil korelasi untuk variabel keterampilan dengan kinerja adalah

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					0.775 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif pada variabel keterampilan dengan kinerja.

2.4.2 Relevansi Penelitian

1. Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Sariwangi AEA Gunung Putri” oleh Putri Mei R. Limbong pada tahun 2014. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah 2 variabel yang digunakan yaitu Kompetensi dan Kinerja Karyawan, sehingga penelitian di atas mampu memberikan sumbangsih ide bagi peneliti dalam menggali data terhadap informan.
2. Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah penelitian yang berjudul “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Prima Transport Bandung” oleh Nur Baiti pada tahu 2017. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah terdapat 2 variabel yaitu kompetensi dan kinerja.

2.4.3 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi perusahaan menuntut seluruh karyawannya untuk memiliki kompetensi yang bisa meningkatkan nilai dari karyawan itu sendiri dan meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk mencapai seluruh tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Wilson Bangun (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggungjawaban atas segala kegiatan-kegiatan sumber daya manusia

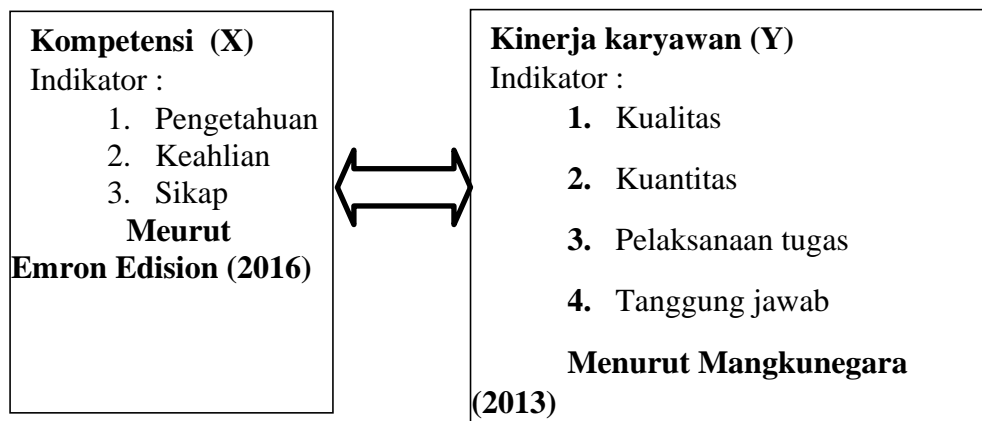
mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Persaingan antar perusahaan menuntut pemilik perusahaan memiliki minimal 3 indikator yaitu modal, teknologi dan Sumberdaya manusia yang kompeten. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan sebagai sumberdaya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan nya, tidak heran bahwa perusahaan menuntut seluruh karyawannya untuk memiliki kompetensi yang perusahaan inginkan guna meningkatkan nilai karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi karyawan untuk optimalisasi kinerja perusahaan. Sedangkan *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Darmadi, 2018)

Kinerja bisa diartikan juga sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas maka konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Angels Product kurang baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif korelasi. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskriptifkan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan Pt Angels Product.

3.2. Object, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah kompetensi dan kinerja karyawan. Dimana kompetensi sebagai (X), dan kinerja karyawan (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan Pt Angels Products bagian produksi yang berjumlah 97 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pt Angels Products di jalan Raya Bojonegara Km 7 Desa Bojonegara, Kec. Bojonegara Kab. Serang, Prov. Banten 42454 Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

1. Data Kuantitatif

Berupa data atau angka mengenai data kompetensi dan data kinerja PT. Angels Products. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan variabel kompetensi dengan kinerja.

2. Data Kualitatif

Data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di PT. Angels Products dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Pt Angels Products.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel (kompetensi dan kinerja).

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang tersedia pada Pt Angels Product.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, indikator, pengukuran dan skala dari data yang digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi dan kinerja.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	skala
Kompetensi (x)	1. Pengetahuan	1. Kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan	Ordinal
		2. Tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas	
		3. Tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	
	2. Kemampuan	1. Kemampuan menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan	Ordinal
		2. Kemampuan	

		komunikatif 3. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	
	3. Sikap	1. Sikap inisiatif dalam bekerja 2. Sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan 3. Berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain	Ordinal
	4. karakter	1. mampu berinteraksi dengan orang lain 2. karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja 3. memiliki kepribadian yang dapat membuat karyawan lain nyaman	Ordinal
Kinerja (y)	1. kualitas	1. mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kerapihan 2. meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 3. hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

	2. kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target dalam bekerja 2. Menyelesaikan tugas tambahan 3. Kontribusi yang baik 	Ordinal
	3. waktu kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan tepat waktu 2. Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan 3. Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja 	Ordinal
	4. kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sama secara team 2. Kekompakan dalam bekerja 3. Saling membantu satu sama lain 	Ordinal

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Dimana penulis hanya mengambil sampel bagian produksi yang berjumlah 97 karyawan.

Menurut Sugiyono (2008:78), “sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

3.6.1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dimana teknik yang digunakan yaitu :

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas dengan orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2016:145).

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dimana peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Pt Angels Product. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3.2

Skala Likert Untuk Variabel Kompetensi

Keterangan	Bobot
Sangat Baik Sekali (SBS)	5
Sangat Baik (SB)	4
Sedang (S)	3
Buruk (B)	2
Sangat Buruk (SB)	1

Tabel 3.3

Skala Likert Untuk Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan Pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Pt Angels Product.

3.7. Uji Instrumen

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (\text{Sugiyono 2016:121})$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
----	------------	----------	---------	------------	------------

Pengetahuan					
1	memiliki latar belakang sesuai dengan pekerjaan	0,505	0,01	r hitung > r tabel	Valid
2	memiliki tingkat pengetahuan dalam melaksanakan tugas	0,515	0,01	r hitung > r tabel	Valid
3	memiliki tingkat pemahaman terhadap prosedur yang diberikan oleh perusahaan saat melaksanakan tugas	0,585	0,00	r hitung > r tabel	Valid
Kemampuan					
4	mampu menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan	0,474	0,02	r hitung > r tabel	Valid
5	memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	0,396	0,11	r hitung > r tabel	Valid
6	mampu bekerja sama dengan karyawan lain	0,534	0,00	r hitung > r tabel	Valid
Sikap					
7	memiliki sikap inisiatif saat bekerja	0,602	0,00	r hitung > r tabel	Valid
8	memiliki sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,630	0,00	r hitung > r tabel	Valid
9	memiliki sikap berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain	0,586	0,00	r hitung > r tabel	Valid
Karakter					

10	mampu berinteraksi dengan baik dengan karyawan lain	0,503	0,00	r hitung > r tabel	Valid
11	mampu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik	0,616	0,00	r hitung > r tabel	Valid
12	memiliki kepribadian yang membuat karyawan lain merasa nyaman	0,551	0,00	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kompetensi dari total pertanyaan 12 item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik	0,923	0,00	r hitung > r tabel	Valid
2	dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	0,924	0,00	r hitung > r tabel	Valid
3	mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan	0,928	0,00	r hitung > r tabel	Valid
Kuantitas					
4	mampu mencapai target dalam bekerja	0,910	0,00	r hitung > r tabel	Valid
5	mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik	0,851	0,00	r hitung > r tabel	Valid

6	mampu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan	0,941	0,00	r hitung > r tabel	Valid
Waktu kerja					
7	mampu melaksanakan kerja dengan tepat waktu	0,879	0,00	r hitung > r tabel	Valid
8	bisa memperhatikan prosedur kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,920	0,00	r hitung > r tabel	Valid
9	mampu memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja	0,911	0,00	r hitung > r tabel	Valid
Kerja sama					
10	mampu bekerja sama secara team	0,936	0,00	r hitung > r tabel	Valid
11	memiliki kekompakan yang luar biasa dalam bekerja	0,870	0,00	r hitung > r tabel	Valid
12	memiliki sifat saling membantu satu sama lain	0,909	0,00	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan dari total pertanyaan sebanyak 12 item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabilitas internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yang ada. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *Varians*.

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

- S_i = Varian skor tiap-tiap item
- $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i
- $(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan
- N = Jumlah responden

➤ Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Tabel 3.5
Case Processing Summary
Variabel Kompetensi

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^(a)	0	,0
	Total	40	100,0

Dari hasil output *case processing summary* variable kompetensi, dapat disimpulkan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dari total N 40 adalah 100%.

Tabel 3.6
Reliability statistic
Variabel Kompetensi

Crombach's Alpha	N of Items
,978	12

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3.6 yang menunjukkan bahwa *Crombach's Alpha* 0,978 > *r* tabel 0,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument atau kusioner penelitian untuk variabel kompetensi telah reliable atau valid.

➤ Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.7
Case processing summary
Variabel Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^(a)	0	,0
	Total	40	100,0

Dari hasil output *case processing summary* variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dari total N 40 adalah 100%

Tabel 3.8
Reliability Statistic
Variabel Kinerja Karyawan

Crombach's Alpha	N of Items
,980	12

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3.8 yang menunjukkan bahwa *Crombach's Alpha* 0,980 > 0,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument atau kusioner penelitian untuk variabel kinerja karyawan telah reliabel atau valid.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan kompetensi dengan kinerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana caranya mendeskriptifkan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

STS	TS	RR	S	SS
-----	----	----	---	----

0	20%	40%	60%	80%	100%
---	-----	-----	-----	-----	------

Sumber : Sugiyono (2014)

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif merupakan metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris/konkrit, terukur, rasional dan sistematis. Dan metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.8.3. Analisis koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan Y. korelasi rank spearman dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \quad \text{dimana} \quad \sum d_i^2 = \sum [R(xi) - R(yi)]$$

(Husein Umar,2010:112)

3.8.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendeteksi nilai nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

- b. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Menurut Sarwono (2016), nilai R square (R^2) merupakan salah satu nilai dalam regresi linear yang dijadikan sebagai nilai kecocokan model regresi. Nilai R square R^2 mendekati angka 1 mempunyai makna bahwa kecocokan model regresi semakin kecil. Jadi, jika nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variable-variabel.

Independen dalam menjelaskan variabel independen terbatas. Rentang R square (R^2) yaitu antara 0 sampai 1.

3.8.7. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Kolerasi

Menurut Sugiyono (2008:85), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah pada suatu penelitian. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel, maka dilakukan uji hipotesis dengan asumsi sebagai berikut:

$H_0 : r \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan

$H_a : r \geq 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan

Menurut Sugiyono (2008:230) untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r^2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : t_{hitung}

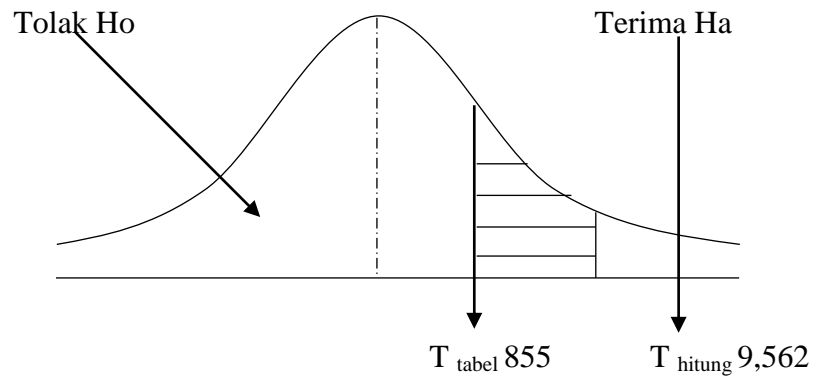
r : Koefisien klerasi

n : Jumlah data

untuk menentukan t_{tabel} , ditentukan dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Profil PT Angels Products

4.1.1. Sejarah PT Angels Products

PT Angels Products anak perusahaan dari PT Pasifik Agro Sentosa, didirikan pada 16 September 2002 di provinsi Banten. Kehadiran PT Angels Products dimaksudkan untuk membantu memenuhi kebutuhan gula kristal rafinasi yang digunakan oleh industri makanan, minuman & farmasi di Indonesia.

(PT Angels Products a subsidiary of PT Pasifik Agro Sentosa, was established in 16 September, 2002 in the province of Banten. The presence of PT Angels Products crystal sugar refinery was intended to help fulfil the requirement for crystallized refined sugar used by the food, beverage & pharmaceutical industries in Indonesia).

Pada awalnya kapasitas produksi harian PT Angels Products adalah 500 ton gula rafinasi (175.000 ton per-tahun). Melalui perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, kapasitas produksi PT Angels Products meningkat tiga kali lipat dari semula kami miliki menjadi produksi harian 1.500 ton (500.ton per-tahun). Peralatan utama yang digunakan dalam kilang meliputi: panic vakum, sentrifugal, kolom resin, unit filtrasi, pengering putar dan evaporator, pompa dan lain-lain. Kami juga telah merenovasi pabrik kami untuk memastikan bahwa semua kebutuhan terpenuhi untuk pengembangan kapasitas dan peningkatan pabrik.

Untuk kebutuhan pelanggan PT Angels Products telah memperoleh sertifikat internasional sejak 24 November 2006 untuk untuk manajemen mutu. Sertifikat ISO 9001:2000 No.202695 diterbitkan oleh Biro Veritas (Lembaga Sertifikat) setelah melalui audit intensif. Saat ini seluruh proses produksi dan aktivitas pendukungnya diterapkan sesuai dengan ISO 9001:2000. Per tanggal 28 Mei 2008, gula rafinasi PT Angels Prodducts

memenuhi semua peraturan mutu standar nasional Indonesia gula rafinasi No. 01-0349.2-2006. Gula rafinasi PT Angels Products juga halal, sebagaimana disertifikasi oleh institut makanan, obat-obatan, dan kosmetika Indonesia dan Majelis Ulama Indonesia. Kami telah memasukkan ISO 22000:2005, ISO 14001:2004 dan OHSAS 18001:2007 dalam kebijakan manajemen makanan dan keamanan kami dan karena nya kami menyebutnya *Angels Integrated Management System (AIMS)*.

Gambar 4.1
Logo PT Angels Products



Sumber : PT Angels Products

4.1.2. Visi dan Misi PT Angels Products

a. Visi

Menjadi salah satu perusahaan terkemuka yang menyediakan gula kristal rafinasi di Indonesia dengan kualitas dan pelayanan yang unggul bagi seluruh pemangku kepentingan.

(To be one of the leading companies that provides refined crystallized sugar in Indonesia with superior quality, and services for all stakeholders).

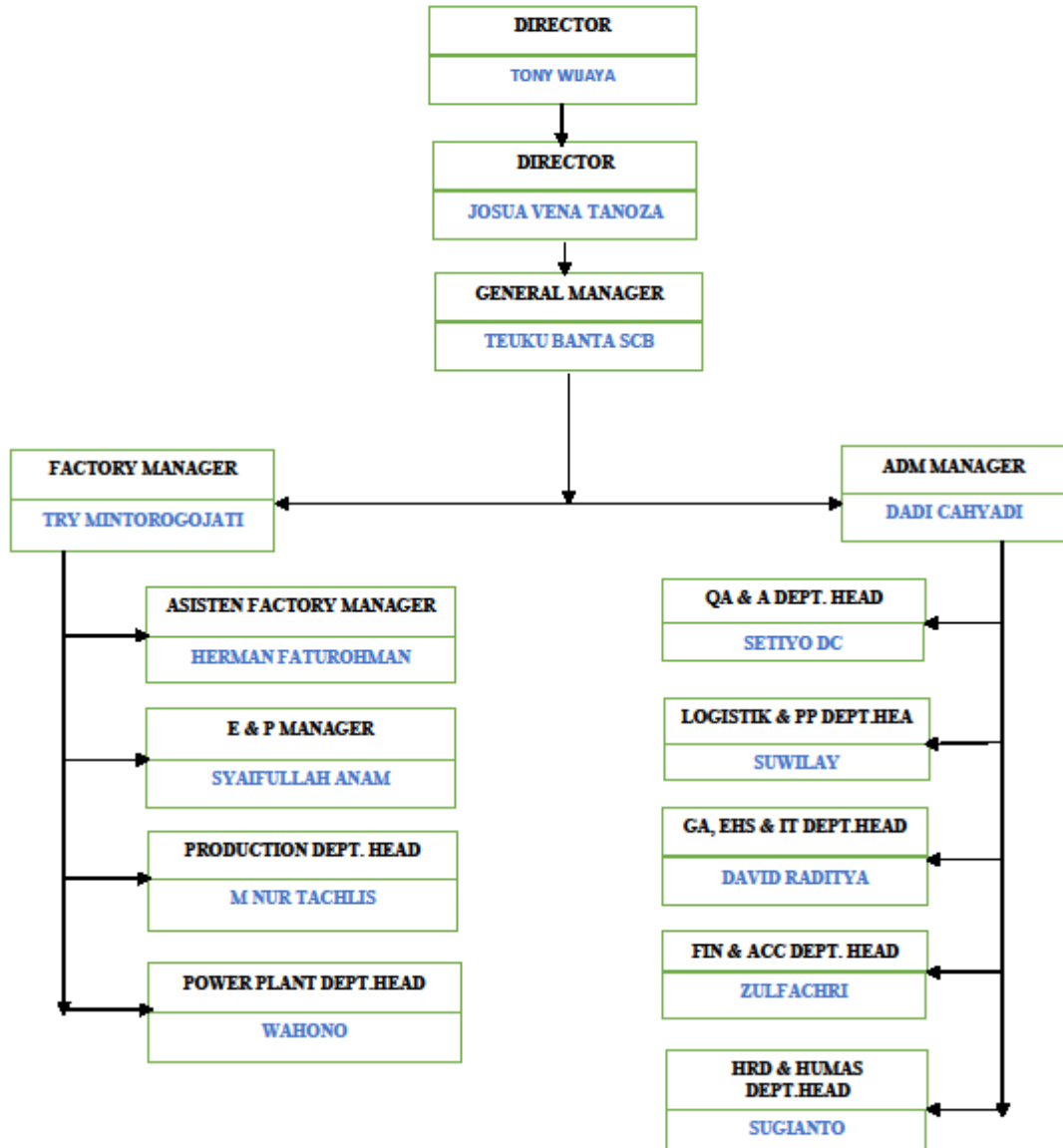
b. Misi

1. Menyediakan produk yang bermutu tinggi, higienis, halal dan aman untuk dikonsumsi sesuai peruntukannya.

2. Memberikan pelayanan dan hasil terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan pelanggan pemegang saham karyawan dan mitra kerja lainnya.
3. Menjalankan usaha secara professional, bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan, masyarakat, lingkungan dan sekitarnya melalui pengembangan dan perbaikan berkelanjutan.

4.1.3. STRUKTUR ORGANISASI

STRUKTUR ORGANISASI PT. ANGELS PRODUCT



4.1.4. Uraian Tugas

a. *Production*

Mengelola, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional proses produksi dan penerapan *Angels Integrated Management System (AIMS)* sesuai dengan target dan sasaran mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. *Engineering (Electric & Instrument, Mechanic, civil)*

Bertanggung jawab atas jalannya program pemeliharaan yang direncanakan & perbaikan alat yang bermasalah dan memastikan terlaksananya project yang sudah direncanakan.

1. *Electric & Instrument*

Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perencanaan seluruh instalasi kelistrikan perusahaan beserta semua peralatan pendukungnya.

2. *Mechanic*

Melaksanakan fungsi perencanaan monitoring kegiatan *preventive maintenance* yang terjadwal, perbaikan alat yang bermasalah dan melaksanakan project yang sudah direncanakan.

3. *Civil*

Melaksanakan fungsi perencanaan kegiatan pekerjaan internal *civil* yang sesuai dengan kebutuhan dan WR internal yang masuk, monitoring dan pelaksanaan sesuai dengan *schedule* yang telah ditetapkan.

c. *Power Plant*

Mengupayakan operasional unit demineralisasi dengan lancar serta melakukan pemantauan terhadap kualitas, air, resin, dan lain-lain. Melakukan pemantauan secara tidak langsung terhadap operasional seluruh mesin *power plant*. Merencanakan dan keputusan saat *shutdown* terhadap peralatannya. Dapat memutuskan perbaikan atau pengembangan terhadap kondisi dari peralatannya untuk meningkatkan efisiensi operasional alat.

d. *Logistic (Rscwh, Pwh-Packing, Distribusi, Mpwh)*

Bertanggung jawab atas kelancaran operasional di bagian logistik. Bertanggung jawab terhadap kesesuaian material dan produk antar data dan actual.

1. *Raw Sugar & Coal Ware House (RSCWH)*

Melakukan tugas pengendalian & pengawasan secara menyeluruh atas penerimaan *Raw Sugar*, Bara dan pendistribusian.

2. *Product Warehouse (PWH)*

Melakukan tugas pengendalian & pengawasan secara menyeluruh atas penerimaan produksi dan pendistribusiannya.

3. *Distribusi*

- Mendistribusikan dan melayani permintaan pengiriman gula *product & molasses* kepada customer yang telah teralin kontak jual beli gula dengan PT Angels Product.
- Memberikan perlindungan terhadap kepuasan pelanggan yang meliputi kualitas, service dan kemudahan dalam memperoleh produk. Mempermudah atau sebagai jembatan komunikasi antara pelanggan dan perusahaan atau PT AP, menjalin hubungan baik untuk hubungan jangka panjang dengan pelanggan.

4. *Material part warehouse (WPWH)*

Menyusun *bill of material* tahunan berdasarkan pada informasi standar penggunaan bahan pembantu produksi.

e. *GA, EHS & IT*

1. *General Affair (GA)*

Bertanggung jawab atas seluruh pelayanan, pembangunan, dan perawatan bagian umum sebagai *supporting* unit perusahaan yang termasuk dalam lingkup tugas seksi *general affair* PT Angels Product.

2. *Environment, Health & Safety (EHS)*

Bertanggung jawab atas ketersediaan alat pelindung diri, mengawasi, mengontrol pemakaian alat pelindung diri, mngawasi dan *monitoring* pemadam kebakaran (APAR dan Hydrant) dan perawatannya, mengawasi keselamatan dan kesehatan karyawan dan kontraktor, *monitoring* seluruh area kerja di PT Angels Product agar tetap bersih dan aman.

3. *HRD & HUMAS*

Merencanakan, mengelola dan mengawasi kegiatan penerimaan karyawan, proses administrasi penggajian kesejahteraan karyawan, program latihan, pelayanan kepada karyawan, dan pendekatan dengan

masyarakat sekitar sesuai dengan peraturan agar tersedia sumber daya yang handal, berkompetensi dan tetap terpelihara hubungan baik dengan masyarakat sekitar.

g. *Procurement*

Mengelola dan mengawasi pengadaan barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan perusahaan sesuai dengan asas “pertimbangan manfaat dan biaya” (*cost & benefit balances*).

h. *Finance & Accounting*

bertanggung jawab atas semua transaksi keuangan perusahaan dan perpajakan .

i. QA & QC

mengelola dan mengawasi kegiatan penjaminan mutu dan pangan, proses penanganan dan penyelesaian terkait keluhan pelanggan, mengawasi implementasi sistem mutu dan keamanan pangan di lingkungan PT Angels Product.

4.1.5. Tanggung Jawab Lingkungan

Sejak tahun 2003, PT Angels Products telah berpartisipasi dalam Gerakan Peduli Lingkungan Indonesia (Gerakan Peduli Lingkungan) bersama dengan 20 pabrik lainnya di sekitar wilayah kabupaten Bojonegoro, Pulo Ampel, dan kabupaten Serang. Gerakan Peduli Lingkungan didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan Pendidikan dengan memberikan beasiswa kepada masyarakat setempat.

Selain itu kepedulian PT Angels Products juga mencakup masyarakat di sekitar pabrik kami, yang di wujudkan dalam bentuk (CSR) kami dalam membantu kegiatan masyarakat, kegiatan keagamaan, pemuda khususnya para nelayan disekitar area pabrik. PT Angels Products secara aktif terlibat dalam kegiatan tahunan masyarakat yang meliputi pengorbanan hewan (untuk tujuan keagamaan) dan Idul Fitri dengan memberikan gula kepada masyarakat dari dua desa (Desa Bojonegoro dan Desa Margagari) yang terletak disekitar pabrik.

Dalam upaya kami untuk memenuhi ketentuan pelestarian lingkungan PT Angels Products berupaya untuk terus meningkatkan unit pengelolaan limbah cair. Kapasitas unit pengelolaan limbah cair kami adalah 2.100 m³ dan mampu mengelola sekitar 600,3 m³ limbah cair setiap hari melalui proses anaerobik yang memenuhi baku mutu kebijakan lingkungan Indonesia No. 51/MenLH/10/95.

Limbah cair padat yang telah diolah di simpan di tempat penampungan untuk meminimalkan bau busuk. Limbah padat kemudia dikeringkan dan di tinjau untuk

kemungkinan penggunaan. PT Angels Products juga bekerja sama dengan pihak ketiga untuk memanfaatkan limbah padat dalam produksi pupuk.

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1. Karakteristik Responden

Dengan menggunakan analisis deskripsi responden yang diperoleh melalui kusioner yang disebarakan, diperoleh data mengenai karakteristik responden. Dimana karakteristik tersebut digolongkan kedalam beberapa karakteristik diantaranya: jenis kelamin,usia, jabatan dan pendidikan. karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

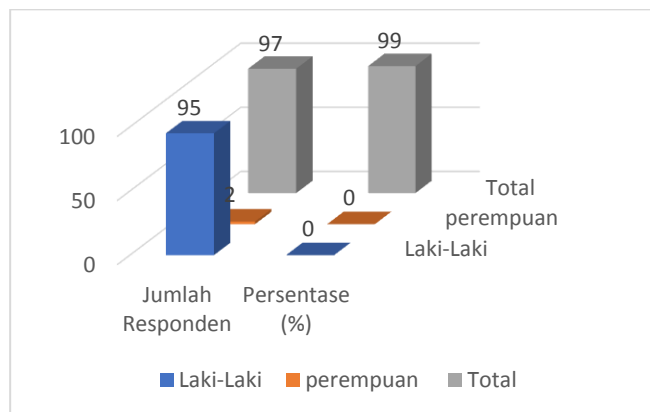
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	95	97.9
Perempuan	2	2.0
Total	97	99

Sumber: Data diringkas dari hasil pengumpulan kusioner

Gambar 4.1

Grafik Jenis Kelamin



Dari tabel 4.1 dapat diidentifikasi bahwa responden ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 95 orang dengan persentase 97.9 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang dengan persentase 2.0 %. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

Tabel 4.2

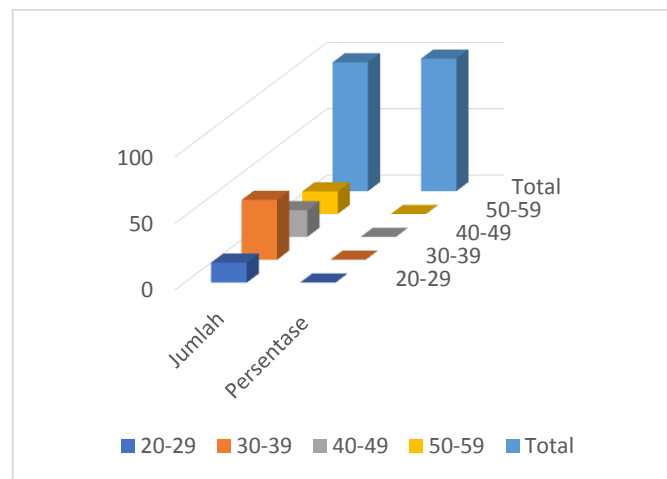
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase(%)
20-29	15	15.4
30-39	45	46.3
40-49	20	20.6
50-59	17	17.5
Total	97	99.8

Sumber : Data diringkas dari hasil pengumpulan kusioner

Gambar 4.2

Grafik Usia Responden



Dari tabel 4.2 tersebut dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berumur 20-29 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 15,4 %, karyawan yang berumur 30-39 tahun berjumlah 45 orang dengan persentase 46,3 %, karyawan yang berumur 40-49 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 20,6 %, dan karyawan yang berumur 50-59 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 17,5 %. Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan karyawan dengan umur 30-39 tahun dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan umur 20-29 tahun.

Tabel 4.3

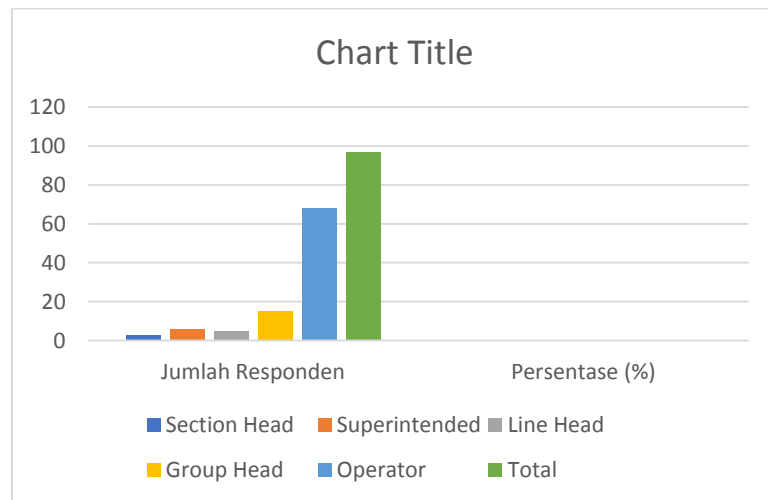
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
<i>Section Head</i>	3	3.0
<i>Superintendent</i>	6	6.1
<i>Line Head</i>	5	5.1
<i>Group Head</i>	15	15.4
<i>Operator</i>	68	70.1
Total	97	99.7

Sumber : Data diringkas dari hasil pengumpulan kusioner

Gambar 4.3

Grafik Jabatan Responden



Dari tabel 4.3 dapat diidentifikasi bahwa karyawan untuk bagian section head berjumlah 3 orang dengan persentase 3.0%, karyawan bagian superintendent berjumlah 6 orang dengan persentase 6.1%, karyawan bagian line head berjumlah 5 orang dengan persentase 5.1%, karyawan bagian group head berjumlah 15 orang dengan persentase 15.4% sedang untuk karyawan bagian operator berjumlah 68 orang dengan persentase 70.1%. Dengan demikian jumlah responden terbanyak yaitu di bagian operator dengan jumlah 68 orang dengan persentase 70.1%.

Tabel 4.4

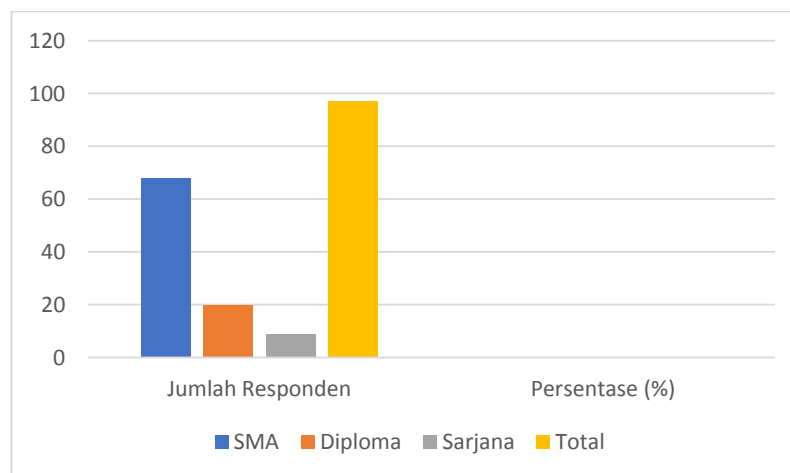
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	68	70.1
Diploma	20	20.6
Sarjana	9	9.2
Total	97	99.9

Sumber : Data diringkas dari hasil pengumpulan kusioner

Gambar 4.4

Grafik Pendidikan Responden



Dari tabel 4.4 dapat diidentifikasi bahwa responden paling sedikit adalah karyawan yang berpendidikan Sarjana yang berjumlah 9 orang dengan presentase 9.2%, sedangkan yang berpendidikan Diploma sebanyak 20 orang dengan presentase 20,6% dan yang paling banyak adalah responden yang berpendidikan SMA dengan jumlah 68 orang dengan presentase 70.1%.

4.2.2. Penilaian Responden

Persepsi responden terhadap butir pertanyaan digolongkan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Digolongkan persepsinya sangat rendah jika jawaban responden rata-rata/means bernilai (1,0 – 2,0 = rendah), digolongkan persepsinya sedang jika jawaban responden rata-rata/means bernilai (2,1 – 3,0 = sedang), dan digolongkan tinggi jika jawaban responden rata-rata/means bernilai (3.1 – 4.0 = tinggi).

Persepsi responden terhadap butir pertanyaan dapat dijabarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X)

Statistics

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_12	X1_13
N Valid	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.24	4.31	4.31	4.334	4.34	4.44	4.30	4.37	4.30	4.31	4.36	4.34
Median	4.11	4.18	4.18	4.21	4.21	3.31	4.17	4.24	4.17	4.18	4.23	4.21
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	.863	.667	.712	.627	.691	.661	.793	.697	.695	.741	.664	.691
Minimum	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Sumber : Hasil Out put SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan variabel Kompetensi (X) yang terdiri dari 12 item kusioner menunjukkan bahwa rata-rata (mean) jawaban responden masing-masing memiliki nilai 4.24 – 4.44. sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi karena nilai means terletak antara 3.1 – 4.00, maka analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki nilai yang baik mengenai kompetensi di perusahaan.

Adapun hasil deskripsi variabel Kinerja dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6**Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)****Statistics**

	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	Y1_11	Y1_12
N Valid	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	427	422	420	404	412	418	404	416	421	434	418	445
Median	414	409	407	392	400	405	392	404	408	421	405	432
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	.823	.725	.799	.815	.781	.736	.776	.812	.721	.748	.777	.662
Minimum	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Sumber : Hasil Out put SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari 12 item kusioner. Menunjukkan bahwa rata-rata (mean) jawaban responden masing-masing memiliki nilai 4,04 – 4,45. Sehingga persepsi dapat dikatakan tinggi karena nilai means terletak antara 3,1 – 4,00, maka analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki nilai yang baik mengenai kinerja di perusahaan.

4.3. Pembahasan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Angels Products

4.3.1. Kompetensi PT. Angels Products

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan peningkatan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Penilaian terhadap variabel Kompetensi terdiri dari 12 pernyataan yang berasal dari 4 indikator Kompetensi, dapat disajikan sebagai berikut:

A. Frekuensi Pengetahuan

1. Kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan, Adapun Penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 Penilaian Responden
 “kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan”

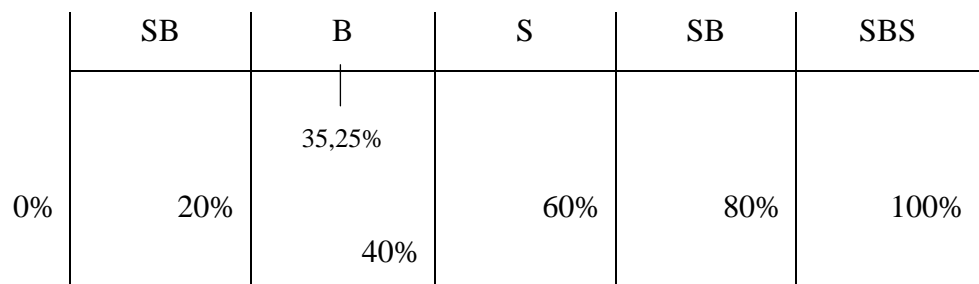
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	2	10	2.1
2	Sangat Baik	4	4	16	4.1
3	Sedang	3	3	9	3.1
4	Buruk	2	48	96	49.5
5	Sangat Buruk	1	40	40	41.2
Jumlah			97	171	100

Sumber: Data Kusioner diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 2.1%, sangat baik sebanyak 4.1%, sedang sebanyak 3.1%, buruk sebanyak 49,5% sangat buruk sebanyak 41,2%. Dengan nilai skor total 171. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Buruk” sebesar 49,5% dengan pernyataan “kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan”.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{5(97)} \times 100\% = 35,25\%$$



2. Tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas, Adapun penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Penilaian Responden
 “tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas”

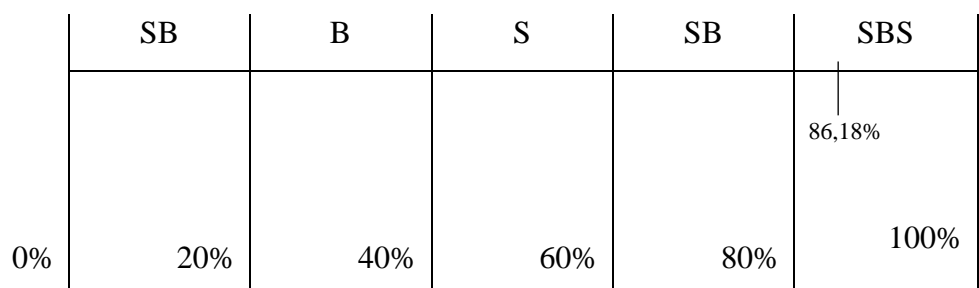
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	39	195	40,2
2	Sangat Baik	4	51	204	52,6
3	Sedang	3	5	15	5,2
4	Buruk	2	2	4	2.1
5	Sangat Buruk	1	0	0	0
Jumlah			97	418	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 40,2%, sangat baik sebanyak 52,6%, sedang sebanyak 5,2%, buruk sebanyak 2,1% sangat buruk sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 418. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 52,6% dengan pernyataan “tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas”. Ini artinya penilaian responden sangat baik dalam tingkat pengetahuan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\%$$



3. Tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.9 Penilaian responden
 “tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas”

No	keterangan	Skor	Jumlah	Skor total	peresentase
----	------------	------	--------	------------	-------------

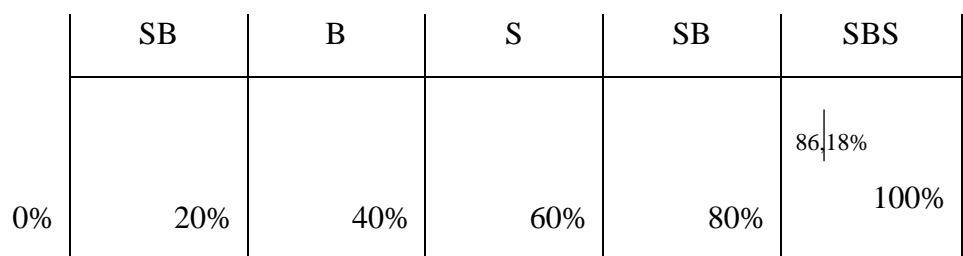
			Respoden		
1	Sangat Baik Sekali	5	40	200	41,2
2	Sangat Baik	4	50	200	51,5
3	Sedang	3	5	15	5,2
4	Buruk	2	1	2	1,0
5	Sangat Buruk	1	1	1	1,0
Jumlah			97	418	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 41,2%, sangat baik sebanyak 51,5%, sedang sebanyak 5,2%, buruk sebanyak 1,0% sangat buruk sebanyak 1,0%. Dengan nilai skor total 418. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 51,5% dengan pernyataan “tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas”. Ini artinya penilaian responden sangat baik dalam tingkat pemahaman terhadap prosedur yang diberikan oleh perusahaan saat melaksanakan tugas.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\%$$



B. Kemampuan

4. Kemampuan menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan, Adapun penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4.10 Penilaian Responden
“kemampuan menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan”

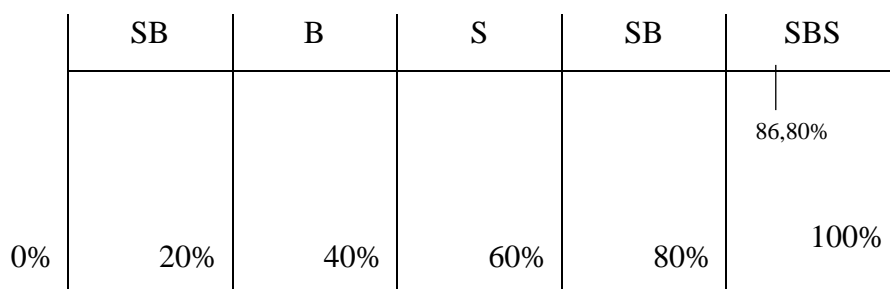
No	keterangan	Skor	Jumlah Respoden	Skor total	peresentase
1	Sangat Baik Sekali	5	39	195	40,2
2	Sangat Baik	4	54	216	55,7
3	Sedang	3	2	6	2,1
4	Buruk	2	2	4	2,1
5	Sangat Buruk	1	0	0	0
Jumlah			97	421	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 40,2%, sangat baik sebanyak 55,7%, sedang sebanyak 2,1%, buruk sebanyak 2,1% sangat buruk sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 421. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 55,7% dengan pernyataan “kemampuan menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan”. Ini artinya penilaian responden sangat baik dalam hal menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{421}{5(97)} \times 100\% = 86,80\%$$



5. Kemampuan komunikatif, Adapun penialain responden sebagai berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Responden
“kemampuan komunikatif”

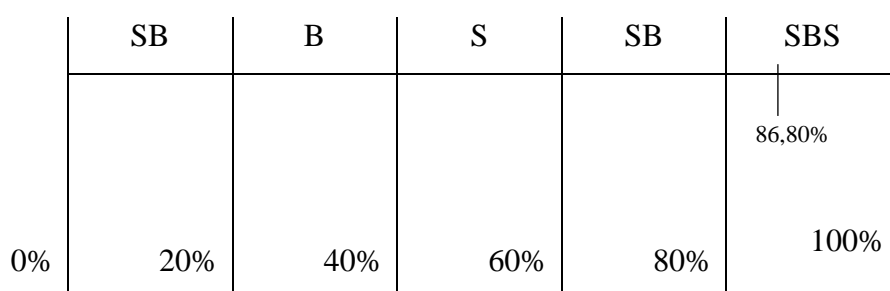
No	keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	41	205	42,3
2	Sangat Baik	4	51	204	52,6
3	Sedang	3	3	9	3,1
4	Buruk	2	1	2	1,0
5	Sangat Buruk	1	1	1	1,0
Jumlah			97	421	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 42,3%, sangat baik sebanyak 52,6%, sedang sebanyak 3,1%, buruk sebanyak 1,0% sangat buruk sebanyak 1,0%. Dengan nilai skor total 421. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 52,6% dengan pernyataan “kemampuan komunikatif”. Ini artinya responden memiliki keterampilan yang sangat baik pada saat bekerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{421}{5(97)} \times 100\% = 86,80\%$$



6. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.12 Penilaian responden
“kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain”

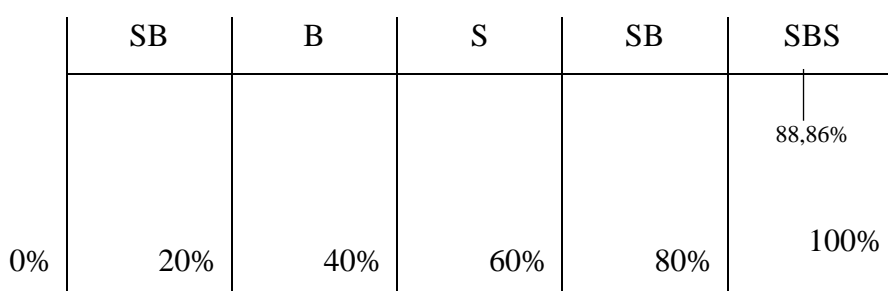
No	Keretangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	50	250	51,5
2	Sangat Baik	4	42	168	43,3
3	Sedang	3	3	9	3,1
4	Buruk	2	2	4	2,1
5	Sangat Buruk	1	0	0	0
Jumlah			97	431	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 51,5%, sangat baik sebanyak 43,3%, sedang sebanyak 3,1%, buruk sebanyak 2,1% sangat buruk sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 431. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik Sekali” sebesar 51,5% dengan pernyataan “kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain”. Ini artinya responden meiliki kemampuan yang sangat baik sekali dalam bekerja sama dengan karyawan lain.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{431}{5(97)} \times 100\% = 88,86\%$$



- C. Sikap
7. Sikap inisiatif dalam bekerja, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.13 Penilaian responden
“sikap inisiatif dalam bekerja”

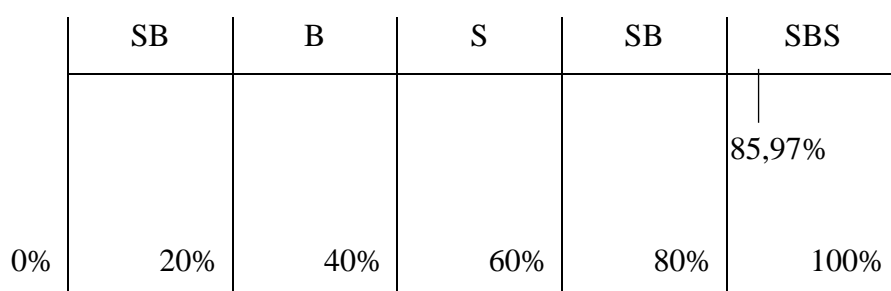
No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	43	215	44,3
2	Sangat Baik	4	44	176	45,4
3	Sedang	3	8	24	8,2
4	Buruk	2	0	0	0
5	Sangat Buruk	1	2	2	2,1
Jumlah			97	417	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 44,3%, sangat baik sebanyak 45,4%, sedang sebanyak 8,2%, buruk sebanyak 0% sangat buruk sebanyak 2,1%. Dengan nilai skor total 417. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 45,4% dengan pernyataan “sikap inisiatif dalam bekerja”. Ini artinya responden memiliki sikap inisiatif yang sangat baik dalam bekerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{417}{5(97)} \times 100\% = 85,97\%$$



8. Sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.14 Penilaian responden
“sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan”

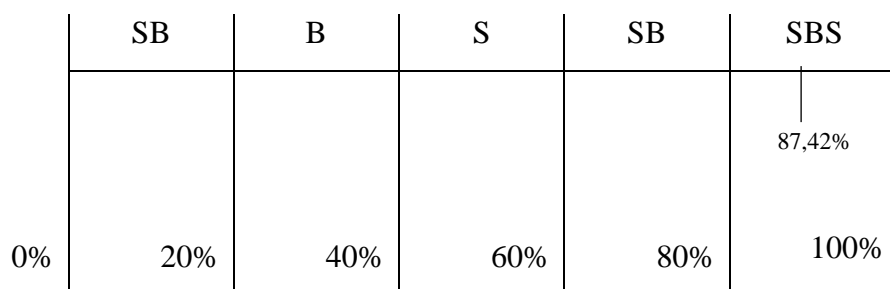
No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	46	230	47,4
2	Sangat Baik	4	43	172	44,3
3	Sedang	3	6	18	6,2
4	Buruk	2	2	4	2,1
5	Sangat Buruk	1	0	0	0
Jumlah			97	424	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 47,4%, sangat baik sebanyak 44,3%, sedang sebanyak 6,2%, buruk sebanyak 2,1% sangat buruk sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 424. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik Sekali” sebesar 47,4% dengan pernyataan “sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan”. Ini artinya responde memiliki sikap profesionalitas yang sangat baik sekali terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh karyawan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{424}{5(97)} \times 100\% = 87,42\%$$



9. Berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.15 Penilaian responden
“berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain”

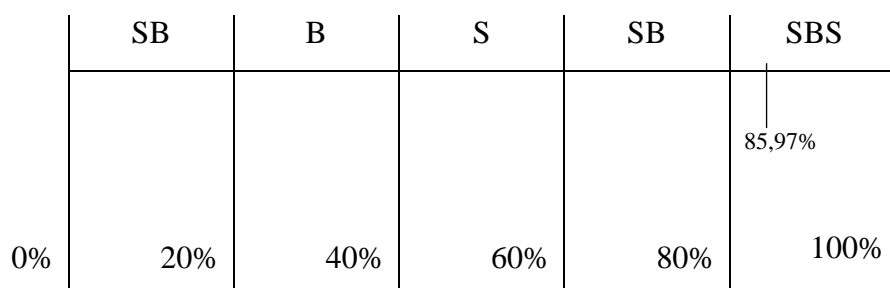
No	Keterangan	Skor	Jawaban responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	40	200	41,2
2	Sangat Baik	4	48	192	49,5
3	Sedang	3	7	21	7,2
4	Buruk	2	2	4	2,1
5	Sangat Buruk	1	0	0	0
Jumlah			97	417	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 41,2%, sangat baik sebanyak 49,5%, sedang sebanyak 7,2%, buruk sebanyak 2,1% sangat buruk sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 417. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 49,5% dengan pernyataan “berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain”. Ini artinya responden memiliki komunikasi yang sangat baik dengan karyawan lainnya.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{417}{5(97)} \times 100\% = 85,97\%$$



D. Karakter

10. Mampu berinteraksi dengan orang lain, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.16 Penilaian Responden
“mampu berinteraksi dengan orang lain”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
----	------------	------	------------------	------------	------------

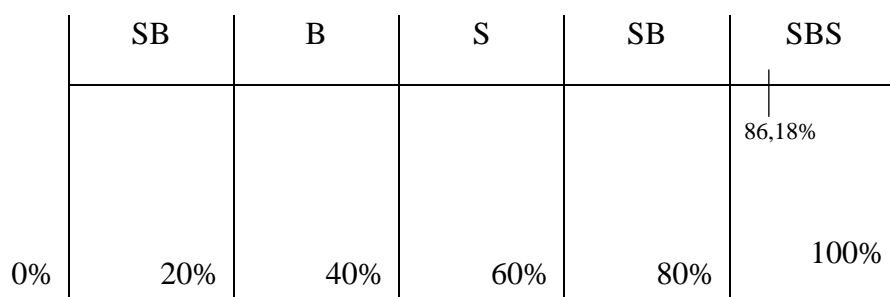
1	Sangat Baik Sekali	5	40	200	41,2
2	Sangat baik	4	51	204	52,6
3	Sedang	3	4	12	4,2
4	Buruk	2	0	0	0
5	Sangat Buruk Sekali	1	2	2	2,1
Jumlah			97	418	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 41,2%, sangat baik sebanyak 52,6%, sedang sebanyak 4,2%, buruk sebanyak 0% sangat buruk sebanyak 2,1%. Dengan nilai skor total 418. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 52,6% dengan pernyataan “mampu berinteraksi dengan orang lain”. Ini artinya penilain responden memiliki kemampuan yang sangat baik pada saat berinteraksi dengan orang lain.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\%$$



11. Karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 3.17 Penilaian responden

“karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	43	215	44,3

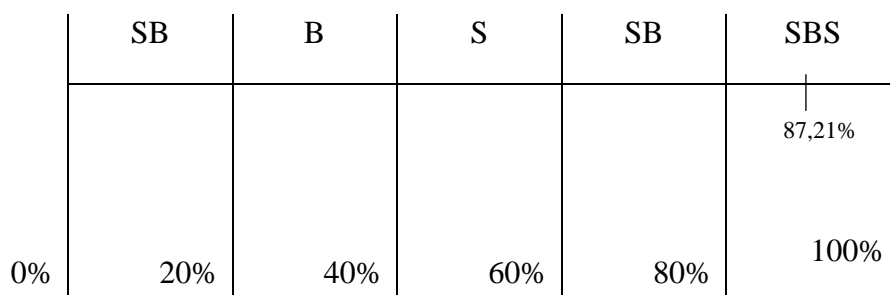
2	Sangat Baik	4	48	192	49,5
3	Sedang	3	4	12	4,1
2	Buruk	2	2	4	2,1
1	Sangat Buruk	1	0	0	0
Jumlah			97	423	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 44,3%, sangat baik sebanyak 49,5%, sedang sebanyak 4,1%, buruk sebanyak 2,1% sangat buruk sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 423. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 49,5% dengan pernyataan “karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik”. Ini artinya responden memiliki karakter yang sangat baik dalam hal menciptakan suasana dan hubungan kerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{423}{5(97)} \times 100\% = 87,21\%$$



12. Memiliki kepribadian yang dapat membuat karyawan lain nyaman, Adapun penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.18 Penilaian responden
“memiliki kepribadian yang dapat membuat karyawan lain nyaman”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Baik Sekali	5	41	205	42,3

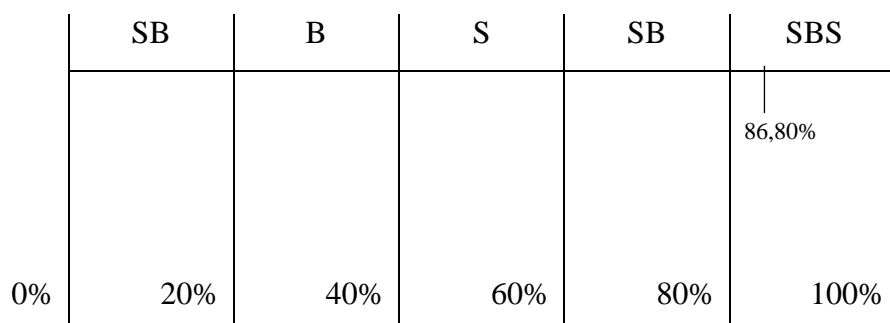
2	Sangat Baik	4	51	204	52,6
3	Sedang	3	3	9	3,1
4	Buruk	2	1	2	1,0
5	Sangat Buruk	1	1	1	1,0
Jumlah			97	421	100

Sumber : data kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden untuk kategori sangat baik sekali sebanyak 42,3%, sangat baik sebanyak 52,6%, sedang sebanyak 3,1%, buruk sebanyak 1,0% sangat buruk sebanyak 1,0%. Dengan nilai skor total 421. Dari pernyataan diatas jawaban yang paling tertinggi untuk penilaian responden yaitu “Sangat Baik” sebesar 52,6% dengan pernyataan “memiliki kepribadian yang dapat membuat karyawan lain nyaman”. Ini artinya responden memiliki kepribadian yang sangat baik untuk membuat karyawan lain merasa nyaman.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{421}{5(97)} \times 100\% = 86,80\%$$



Tabel 4.19 Rekapitulasi Nilai Kompetensi

No	Pernyataan	Total Penilaian Responden	Rata-rata perindikator
Frekuensi Pengetahuan			
1	Kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekarjaan	35,25%	

2	Tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas	86,18%	85%
3	Tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	86,18%	
Kemampuan			
4	Kemampuan menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan	86,80%	87%
5	Kemampuan komunikatif	86,80%	
6	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	88,86%	
Sikap			
7	Sikap inisiatif	85,97%	86%
8	Sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan	87,42%	
9	Berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain	85,97%	
Karakter			
10	Mampu berinteraksi dengan orang lain	86,18%	85%
11	Karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja	87,21%	
12	Memiliki kepribadian yang dapat membuat karyawan lain nyaman	86,80%	
Rat-rata		85%	

Sumber : primer data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi nilai kompetensi pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata penilaian responden dari masing-masing indikator, bahwa nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain” dengan rata-

rata penilaian responden 88,86%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator “sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan” adalah 87,42%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “kesesuaian latar belakang Pendidikan dengan pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 35,25%.

4.3.2. Kinerja Karyawan pada PT Angels Products

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 pernyataan yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan, dapat disajikan sebagai berikut :

A. Kualitas

- 1) Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kerapihan, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.20 Tanggapan responden
“mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kerapihan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Total skor	Persentase
1	Sangat setuju	5	45	225	46,4
2	Setuju	4	36	144	37,1
3	Ragu-ragu	3	14	42	14,4
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah			97	414	100

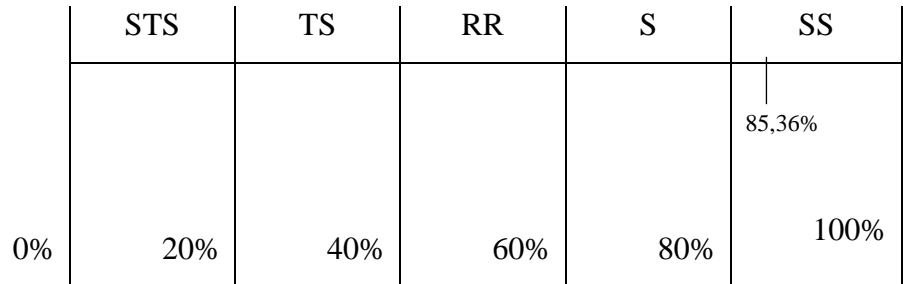
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 46,4%, setuju menjawab sebanyak 36 responden dengan persentase 37,1%, ragu-ragu menjawab sebanyak 14 responden dengan persentase 14,4%, tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor total 414. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu 46,4% dengan pernyataan “ mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kerapihan” ini artinya

responden sangat setuju dengan memberikan hasil pekerjaan dengan kerapihan kepada perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{414}{5(97)} \times 100\% = 85,36\%$$



- 2) Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.21 Tanggapan responden
“meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	36	180	37,1
2	Setuju	4	48	192	49,5
3	Ragu-ragu	3	11	33	11,3
4	Tidak setuju	2	2	4	2,1
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	409	100

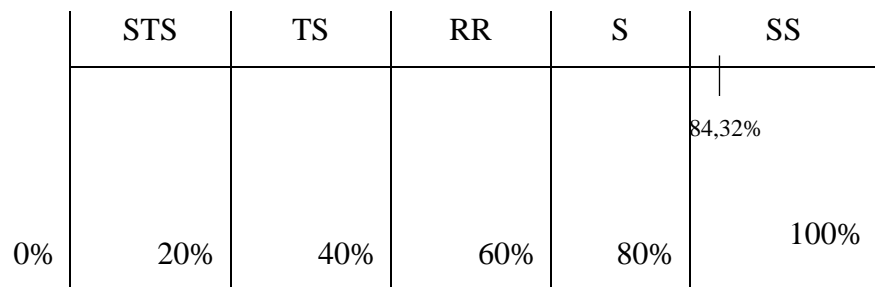
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden dengan persentase 37,1%, setuju menjawab sebanyak 48 responden dengan persentase 49,5%, ragu-ragu menjawab sebanyak 11 responden dengan persentase 11,3%, tidak setuju menjawab sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1% dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan nilai skor total 409. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi

responden menjawab “setuju” yaitu 49,5% dengan pernyataan “meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” ini artinya responden setuju dengan meminimalkan/mengecilkan tingkat kesalahan pada saat bekerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{409}{5(97)} \times 100\% = 84,32\%$$



- 3) Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.22 Tanggapan responden
“hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	persentase
1	Sangat setuju	5	38	190	39,2
2	Setuju	4	43	172	44,3
3	Ragu-ragu	3	14	42	14,4
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
			97	407	100

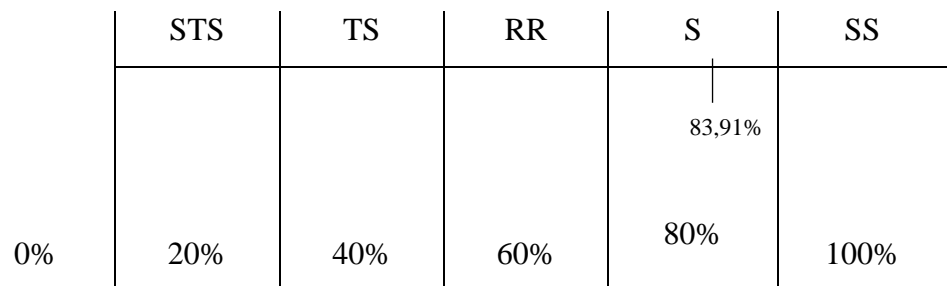
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden dengan persentase 39,2%, setuju menjawab sebanyak 43 responden dengan persentase 44,3%, ragu-ragu menjawab 14 responden dengan persentase 14,4%, tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak

setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor total 407. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 44,3% dengan pernyataan “hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan” ini artinya responden setuju dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{407}{5(97)} \times 100\% = 83,91\%$$



B. Kuantitas

4) Target dalam bekerja, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.23 Tanggapan responden
“target dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	30	150	30,9
2	Setuju	4	44	176	45,4
3	Ragu-ragu	3	21	63	21,6
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah			97	392	100

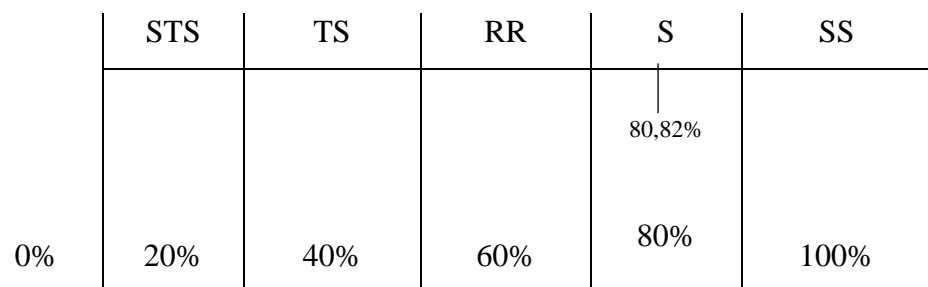
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 30,9%, setuju menjawab sebanyak 44 responden dengan persentase 45,4%, ragu-ragu menjawab sebanyak 21 responden dengan persentase 21,6%,

tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor total 392. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 45,4% dengan pernyataan “target dalam bekerja” ini artinya responden setuju dalam mencapai target sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh perusahaan pada saat bekerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{392}{5(97)} \times 100\% = 80,82\%$$



- 5) Menyelesaikan tugas tambahan, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.24 Tanggapan responden
“menyelesaikan tugas tambahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	32	160	33,0
2	Setuju	4	48	192	49,5
3	Ragu-ragu	3	15	45	15,5
4	Tidak setuju	1	1	1	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah			97	400	100

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 33,0%, setuju menjawab sebanyak 48 responden dengan persentase 49,5%, ragu-ragu menjawab sebanyak 15 responden dengan persentase 15,5%, tidak setuju menjawab 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai sokr total 400. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 49,5% dengan pernyataan “menyelesaikan tugas tambahan” ini artinya responden setuju dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{400}{5(97)} \times 100\% = 82,47\%$$

	STS	TS	RR	S	SS
					82,47%
0%	20%	40%	60%	80%	100%

- 6) Kontribusi yang baik, adapaun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.25 Tanggapan responden
“kontribusi yang baik”

No	Keteranga	Skor	Jumlah responden	Skor total	persentase
1	Sangat setuju	5	34	170	35,1
2	Setuju	4	48	192	49,5
3	Ragu-ragu	3	13	39	13,4
4	Tidak setuju	2	2	4	2,1
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	405	100

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden dengan persentase

35,1%, setuju menjawab sebanyak 48 responden dengan persentase 49,5%, ragu-ragu menjawab sebanyak 13 responden dengan persentase 13,4%, tidak setuju menjawab sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan nilai skor total 405. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 49,5% dengan pernyataan “kontribusi yang baik” ini artinya responden setuju dengan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{405}{5(97)} \times 100\% = 83,50\%$$

	STS	TS	RR	S	SS
				83,50%	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

C. Waktu kerja

7) Hasil pekerjaan tepat waktu, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.26 Tanggapan ressponden
“hasil pekerjaan tepat waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	27	135	27,8
2	Setuju	4	50	200	51,5
3	Ragu-ragu	3	18	54	18,6
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah			97	392	100

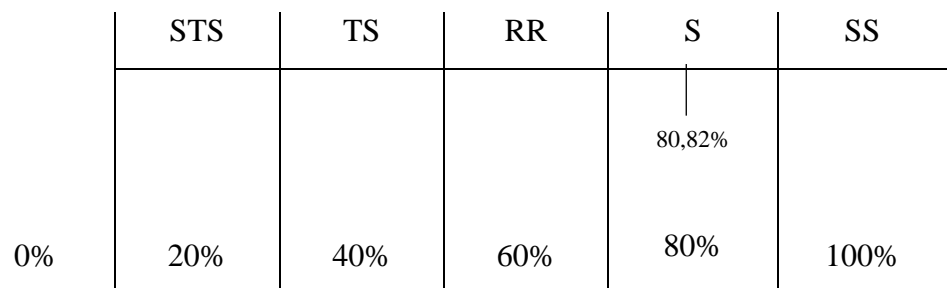
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 27,8%, setuju menjawab sebanyak 50 responden dengan persentase 51,5%,

ragu-ragu menjawab sebanyak 18 responden dengan persentase 18,6%, tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor total 392. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 51,5% dengan pernyataan “hasil pekerjaan tepat waktu” ini artinya responden setuju dengan memberikan hasil pekerjaan tepat waktu kepada perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{392}{5(97)} \times 100\% = 80,82\%$$



- 8) Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.27 Tanggapan responden
“memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	37	185	38,1
2	Setuju	4	42	168	43,3
3	Ragu-ragu	3	16	48	16,5
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0

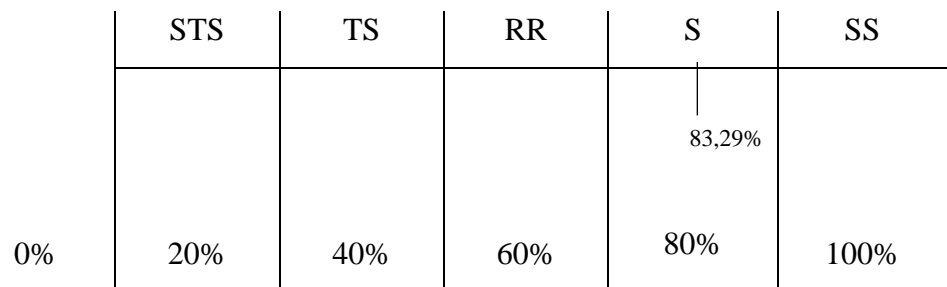
Jumlah	97	404	100
--------	----	-----	-----

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 38,1%, setuju menjawab sebanyak 42 responden dengan persentase 43,3%, ragu-ragu menjawab sebanyak 16 responden dengan persentase 16,5%, tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor total 404. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 43,3% dengan pernyataan “memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan” ini artinya responden setuju dengan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{404}{5(97)} \times 100\% = 83,29\%$$



- 9) Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.28 Tanggapan responden
“memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	2	10	2,1
2	Setuju	4	35	140	36,1
3	Ragu-ragu	3	11	33	11,3
4	Tidak setuju	2	49	98	50,5

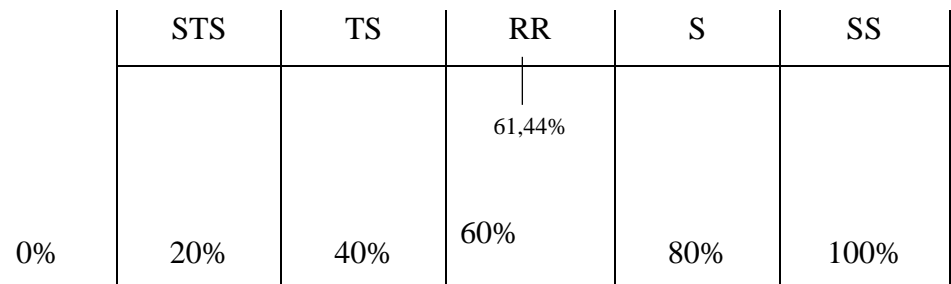
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	298	100

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapatt disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1%, setuju menjawab sebanyak 35 responden dengan persentase 36,1%, ragu-ragu menjawab sebanyak 11 responden dengan persentase 11,3%, tidak setuju menjawab sebanyak 49 responde dengan persentase 50,5%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan nilai skor total 298. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” yaitu 50,5% dengan pernyataan “memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja” ini artinya responden tidak setuju dengan ketepatan waktu saat bekerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{298}{5(97)} \times 100\% = 61,44\%$$



D. Kerja sama

- 10) Bekerja sama secara team, Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.29 Tanggapan responden
“bekerja sama secara team”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	45	225	46,4
2	Setuju	4	43	172	44,3
3	Ragu-ragu	3	7	21	7,2
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0

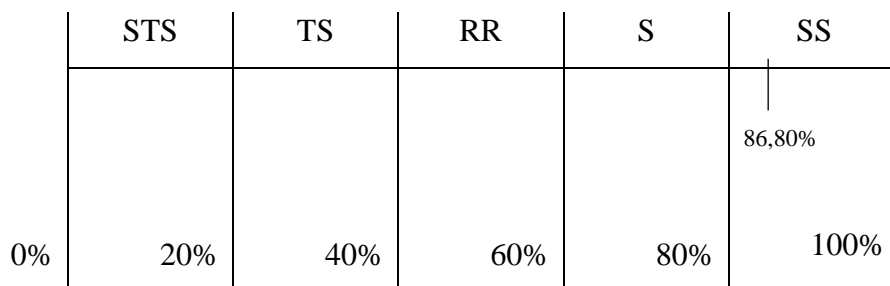
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
			97	421	100

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 46,4%, setuju menjawab sebanyak 43 responden dengan persentase 44,3%, ragu-ragu menjawab sebanyak 7 responden dengan persentase 7,2%, tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor nilai 421. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu 46,4% dengan pernyataan “bekerja sama secara team” ini artinya responden sangat setuju dalam bekerja sama dengan team.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{421}{5(97)} \times 100\% = 86,80\%$$



11) Kekompakan dalam bekerja, adapaun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.30 Tanggapan responden
“kekompakan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	35	175	36,1
2	Setuju	4	47	188	48,5
3	Ragu-ragu	3	13	39	13,4

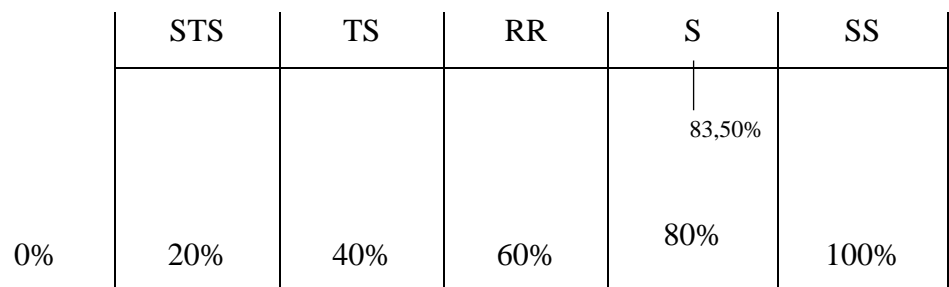
4	Tidak setuju	2	1	2	1,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah			97	405	100

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 36,1%, setuju menjawab sebanyak 47 responden dengan persentase 48,5%, ragu-ragu menjawab sebanyak 13 responden dengan persentase 13,4%, tidak setuju menjawab 1 responden dengan persentase 1,0%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 1 responden dengan persentase 1,0%. Dengan nilai skor total 405. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu 48,5% dengan pernyataan “kekompakan dalam bekerja” ini artinya responden setuju dalam melaksanakan kekompakan pada saat bekerja.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{405}{5(97)} \times 100\% = 83,50\%$$



12) Saling membantu satu sama lain, Adapun tanggapan responden sebagai berikut

13)

Tabel 4.31 Tanggapan responden
“saling membantu satu sama lain”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
1	Sangat setuju	5	51	255	52,6
2	Setuju	4	41	164	42,3
3	Ragu-ragu	3	3	9	3,1

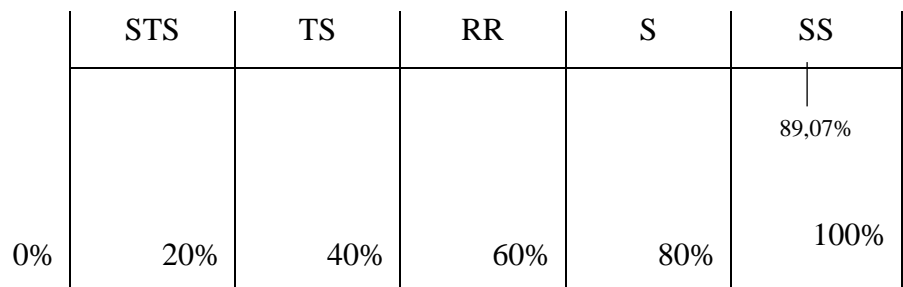
4	Tidak setuju	2	2	4	2,1
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	432	100

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden dengan persentase 52,6%, setuju menjawab sebanyak 41 responden dengan persentase 42,3%, ragu-ragu menjawab sebanyak 3 responden dengan persentase 3,1%, tidak setuju menjawab sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1%, dan sangat tidak setuju menjawab sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dengan nilai skor total 432. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu 52,6% dengan pernyataan “saling membantu satu sama lain” ini artinya responden sangat setuju dalam hal saling membantu satu sama lain saat sedang bekerja diperusahaan tersebut.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{432}{5(97)} \times 100\% = 89,07\%$$



Tabel 4.32 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total tanggapan responden	Rata-rata perindikator
Kualitas			
1	Mampu memberikan hasil	85,36%	

	pekerjaan dengan kerapihan		
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	84,32%	82%
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	83,91%	
Kuantitas			
1	Target dalam bekerja	80,82%	81%
2	Menyelesaikan tugas tambahan	82,47%	
3	Kontribusi yang baik	83,50%	
Waktu kerja			
1	Hasil pekerjaan tepat waktu	80,82%	82%
2	Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan	83,29%	
3	Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja	61,44%	
Kerja sama			
1	Bekerja sama secara team	86,80%	81%
2	Kekompakan dalam bekerja	83,50%	
3	Saling membantu satu sama lain	89,07%	
Rata-rata		81%	

Sumber : primer data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “saling membantu satu sama lain” dengan rata-rata tanggapan responden 89,07%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan responden adalah 61,44%.

4.3.3. Analisis Dari Variabel Yang Diteliti Di lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien kolerasi yang dimaksud untuk mengetahui hubungan Kompetensi dengan Kinerja karyawan pada PT. Angels Products.

4.3.4. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel yaitu variabel Kompetensi dengan Kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan software SPSS. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			Kompetensi	Kinerja
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.782**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	97	97
	Kinerja	Correlation Coefficient	.782**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	97	97

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS, dapat diketahui bahwa rank spearman adalah $r=0,782$ dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.34 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,19		Sangat Rendah
0,20-0,39		Rendah
0,40-0,59		Sedang
0,60-0,79	0,782	Kuat
0,80-1,00		Sangat Kuat

Sumber : Data skunder (2021)

4.3.5. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai kolerasi $r = 0,782$ selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,782)^2 \times 100\%$$

$$KD = 61,15\%$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 0,782$, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,15%, sedangkan sisanya 38,85% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.3.6. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Kolerasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien kolerasi.

- a) Hipotesis Statistik
 - $H_0 (p \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan
 - $H_a (p \geq 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan
- b) Mencari nilai t tabel dengan menggunakan signifikan 5% atau $t = 0,05$ derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 97 - 2 = 95$, maka dapat diperoleh t tabel 855
- c) Menentukan t_{hitung}

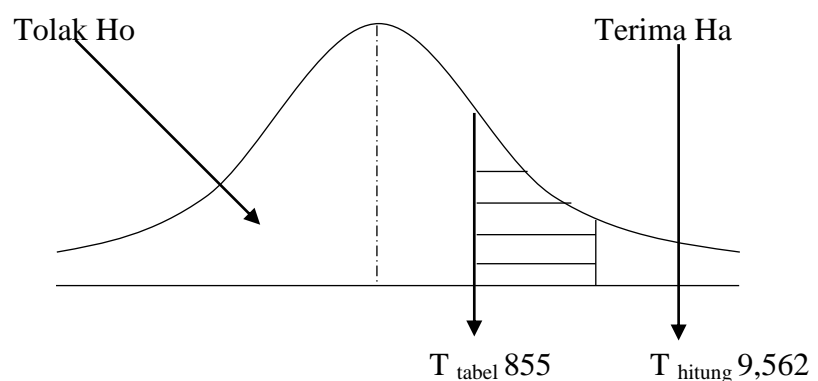
$$t_{hitung} = \frac{r^2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,782^2 \sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,782^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,782^2 \sqrt{95}}{\sqrt{1-0,782^2}}$$

$$t_{hitung} = 9,562$$

d) Kurva



4.4 Pembahasan

4.4.1. Kompetensi pada PT Angels Products

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kompetensi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kompetensi sebesar 85%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Angels Products sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator “kemampuan” sebesar 88,86% dengan pernyataan “kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain”, sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 35,25% terdapat pada indikator frekusensi pengetahuan dengan pernyataan “kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan”.

4.4.2. Kinerja Karyawan pada PT Angels Products

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yakni sebesar 81% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Angels Products baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator “kerja sama” dengan

tanggapan responden paling besar yaitu 89,07% dengan pernyataan “saling membantu satu sama lain”, sedangkan tanggapan responden yang paling terkecil adalah 61,44% terdapat pada indikator waktu kerja dengan pernyataan “memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja”.

4.4.3. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan pada PT Angels Products

Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan PT Angels Products. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai sebesar 0,782 yang keeratannya berada pada interval (0,80 – 1,00) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kompetensi dengan kinerja karyawan PT Angels Products. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 61,15% yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 61,15% sedangkan sisanya 38,85% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompetensi. Pada uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel kompetensi sebesar 9,562 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 855 atau thitung $9,562 > 855$ ttabel yang artinya tolak H_0 terima H_a .

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT Angels Products bagian produksi, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompetensi yang ada di PT Angels Products berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menilai bahwa frekuensi pengetahuan, kemampuan, sikap, dan karakter sudah mendukung dan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
2. Kinerja Karyawan secara individu pada PT Angels Products berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menilai bahwa kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama sudah baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi dengan rank spearman didapatkan nilai r sebesar 0,782 yang keeratan hubungannya berada pada interval ke-5 (0,80–1,00) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT Angels Products. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 61,15% yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 61,15% sedangkan sisanya 38,85% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Kompetensi.
4. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($9,852 > 855$) yang berarti artinya tolak H_0 terima H_a . Dengan demikian terdapat hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT Angels Products.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian variabel kompetensi, terdapat nilai rata-rata perindikator paling rendah yaitu pada indikator frekuensi pengetahuan sebesar 35,25% dengan pernyataan “kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan”. Saran yang dapat diberikan kepada instansi yaitu instansi sebisa mungkin tetap memberikan/mempekerjakan karyawannya walaupun besik Pendidikan karyawan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaannya karena karyawan tersebut dengan sendirinya akan menyesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Pada penelitian variabel kinerja karyawan, terdapat nilai rata-rata perindikator paling rendah yaitu pada indikator waktu kerja sebesar 61,44% dengan pernyataan “memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja”. Saran dan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap waktu kerja salah satunya adalah memberikan pengarahan/pelatihan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan juga memberikan motivasi kepada pegawai nya pada saat melaksanakan tugasnya.
3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk melaksanakan penerapan kompetensi guna meningkatkannya kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan PT. Angels Products.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk PT. Angels Products dalam mengambil keputusan khususnya pada bagian produksi PT. Angels Products.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Aini, Nur. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Retail Di Bright Surabaya*, Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Baiti, Nur. (2017). *Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Prima Transport Bandung*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga, Jakarta: Bumi Aksara
- Blanchard, P Nick and J.W. Thacker (2010). *Effective Training : System, Strategies, and Practice*. USA : Prentice-Hall, Inc
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Emron, E dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-1*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Suwiro. (2018). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Capital & Learning Center PT. Krakatau Steel Cilegon*, Sekolah Tinggi Ekonomi Banten (STIE Banten).
- Irham, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Limbong, Putri Mei R. (2014). *Hubungan Kompetensi dengan kinerja Karyawan pada PT. Sariwangi AEA Gunung Putri*, Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (Makro) dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Nugraha, D.A. (2013). *Hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. bukit Asam (Persero) Tbk*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahayu, Vivi Kurniawati. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Serena Indopangan Industri*, Skripsi: Universitas Pakuan.
- Rivai, V .(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualiatatif Dan Kombinasi (Mixed Methos)*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Buku Seru.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soekidjo, N (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. bandung: IKAPI
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amrulloh

Alamat : Jln. Puncak Semeru No. 28, Sentul, Babakan Madang 16810

Tempat dan tanggal lahir : Pengekahan, 01 Januari 1999

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 2 Wayharu Bengkunt Belimbing Lampung
- SMP : SMP N Satap 1 Bengkunt Belimbing Lampung
- SMK : SMK YMA Megamendung
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Desember 2021

Peneliti

(Amrulloh)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner/Angket

HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS PRODUCTS

Saya Amrulloh (021117347) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saat ini sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan PT Angels Product”. Demi melengkapi kesempurnaan Skripsi saya, tentunya bantuan dari berbagai pihak sangat membantu termasuk kesediaan bapak/ibu mengisi angket ini sekarang, ini adalah bagian penting penelitian saya dalam dunia Pendidikan. Yang tentunya akan sangat berguna untuk saya pribadi, orang lain, serta nusa dan bangsa.

Terima kasih saya haturkan atas kesediaan bapak/ibu membantu mengisi angket ini.

Identitas Responden

Petunjuk pengisian :

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berikan tanda silang (\surd) pada kolom yang tersedia dan di pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diusahakan agar tidak ada jawaban yang kosong.

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

2. Pendidikan Terakhir :

3. Usia : Tahun

Dibawah ini saya mencantumkan ketentuan pengisian angket.

Untuk variabel kompetensi :

1. SBS = Sangat Baik Sekali (5)
2. SB = Sangat Baik (4)
3. S = Sedang (3)
4. B = Buruk (2)
5. SB = Sangat Buruk (1)

Untuk variabel kinerja :

1. ST = Sangat Setuju (5)
2. S = Setuju (4)
3. RR = Ragu-ragu (3)
4. TS = Tidak setuju (2)
5. STS = Sangat tidak setuju (1)

Bapak/ibu bisa memilih salah satu jawaban dengan mencontreng (√) jawaban yang dianggap paling sesuai.

A. KOMPETENSI (X)

NO	PERNYATAAN	SBS	SB	S	B	SB
X1.1	memiliki latar belakang Pendidikan sesuai dengan pekerjaan					
	memiliki tingkat pengetahuan dalam melaksanakan tugas					

	memiliki tingkat pemahaman terhadap prosedur yang diberikan oleh perusahaan saat melaksanakan tugas					
X1.2	mampu menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan					
	memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja					
	mampu bekerja sama dengan karyawan lain					
X1.3	memiliki sikap inisiatif saat bekerja					
	memiliki sikap profesionalitas terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
	memiliki sikap berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain					
X1.4	mampu berinteraksi dengan baik dengan karyawan lain					
	mampu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik					
	memiliki kepribadian yang membuat karyawan lain merasa nyaman					

B. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	ST	S	RR	TS	STS
Y1.1	mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik					
	dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
	mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan					
Y1.2	mampu mencapai target dalam bekerja					

	mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik					
	mampu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan					
Y1.3	mampu melaksanakan kerja dengan tepat waktu					
	bisa memperhatikan prosedur kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan					
	mampu memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja					
Y1.4	mampu bekerja sama secara team					
	memiliki kekompakan yang luar biasa dalam bekerja					
	memiliki sifat saling membantu satu sama lain					

Lampiran 2. Data responden

Kompetesi (X)

NO	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			TOTAL X1
	X1.1 a	X1.1b	X1.1c	X1.2a	X1.2b	X1.2c	X1.3a	X1.3b	X1.3c	X1.4a	X1.4b	X1.4c	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	57
6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	43
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	52
17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	53
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
27	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	19
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
31	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	55
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
38	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	55
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

47	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	51
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	56
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	52
55	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
56	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
57	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
63	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	56
64	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	54
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
67	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
71	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
75	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
76	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	45
77	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	48
78	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
79	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53
80	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	50
81	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	51
82	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
83	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
84	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
85	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	55

86	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
88	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	20
89	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51
90	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52
91	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	54
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
93	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
94	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
95	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	52
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			Y1	
Y1.1a	Y1.1b	Y1.1c	Y1.2a	Y1.2b	Y1.2c	Y1.3a	Y1.3b	Y1.3c	Y1.4a	Y1.4b	Y1.4c		
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	46
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	40
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	41
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43
3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	44
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	41
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	44

5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	54
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	54
5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	53
1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	19
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	52
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	42
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	41

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	56
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	55
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	43
5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52
5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	50
3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	44
5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	54
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	21
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	45
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	3	53
5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	52

Lampiran 3. Hasil tanggapan responden

Frequency Table

Variabel Kompetensi

Indikator pengetahuan					
X1.1a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	2.1	2.1	2.1
	2	48	4.1	4.1	6.2
	3	3	3.1	3.1	9.3
	4	4	49.5	49.5	58.8
	5	2	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
X1.1b					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	5	5.2	5.2	7.2
	4	51	52.6	52.6	59.8
	5	39	40.2	40.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
X1.1c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	5	5.2	5.2	7.2
	4	50	51.5	51.5	58.8
	5	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Indikator Kemampuan					
X1.2a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	2	2.1	2.1	4.1
	4	54	55.7	55.7	59.8
	5	39	40.2	40.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.2b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	3	3.1	3.1	5.2
	4	51	52.6	52.6	57.7
	5	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.2c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	3	3.1	3.1	5.2
	4	42	43.3	43.3	48.5
	5	50	51.5	51.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Indikator Sikap

X1.3a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	3	8	8.2	8.2	10.3
	4	44	45.4	45.4	55.7
	5	43	44.3	44.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.3b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	6	6.2	6.2	8.2
	4	43	44.3	44.3	52.6
	5	46	47.4	47.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.3c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	7	7.2	7.2	9.3
	4	48	49.5	49.5	58.8
	5	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Indikator karakter

X1.4a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1

	3	4	4.1	4.1	6.2
	4	51	52.6	52.6	58.8
	5	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.4b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	4	4.1	4.1	6.2
	4	48	49.5	49.5	55.7
	5	43	44.3	44.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.4c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	3	3.1	3.1	5.2
	4	51	52.6	52.6	57.7
	5	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Indikator Kualitas					
Y1.1a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	14	14.4	14.4	16.5
	4	36	37.1	37.1	53.6
	5	45	46.4	46.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.1b					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	11	11.3	11.3	13.4
	4	48	49.5	49.5	62.9
	5	36	37.1	37.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.1c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	14	14.4	14.4	16.5
	4	43	44.3	44.3	60.8
	5	38	39.2	39.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Indikator Kuantitas					
Y1.2a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	21	21.6	21.6	23.7
	4	44	45.4	45.4	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.2b					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	15	15.5	15.5	17.5
	4	48	49.5	49.5	67.0
	5	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.2c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	13	13.4	13.4	15.5
	4	48	49.5	49.5	64.9
	5	34	35.1	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Indikator Waktu kerja					
Y1.3a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	18	18.6	18.6	20.6
	4	50	51.5	51.5	72.2
	5	27	27.8	27.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.3b					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	16	16.5	16.5	18.6
	4	42	43.3	43.3	61.9
	5	37	38.1	38.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.3c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	11	11.3	11.3	13.4
	4	49	50.5	50.5	63.9

	5	35	36.1	36.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Indikator kerja sama Y1.4a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	7	7.2	7.2	9.3
	4	43	44.3	44.3	53.6
	5	45	46.4	46.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.4b					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.1
	3	13	13.4	13.4	15.5
	4	47	48.5	48.5	63.9
	5	35	36.1	36.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	
Y1.4c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	3	3.1	3.1	5.2
	4	41	42.3	42.3	47.4
	5	51	52.6	52.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

Kompetensi (X)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1_1	.505	0,01	Valid
X1_2	.515	0,01	Valid
X1_3	.585	0,00	Valid
X1_4	.474	0,02	Valid
X1_5	.396	0,11	Valid
X1_6	.534	0,00	Valid
X1_7	.602	0,00	Valid
X1_8	.630	0,00	Valid
X1_9	.586	0,00	Valid
X1_10	.503	0,00	Valid
X1_11	.616	0,00	Valid
X1_12	.551	0,00	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1_1	.923	0,00	Valid
Y1_2	.924	0,00	Valid
Y1_3	.928	0,00	Valid
Y1_4	.910	0,00	Valid
Y1_5	.851	0,00	Valid
Y1_6	.941	0,00	Valid
Y1_7	.879	0,00	Valid
Y1_8	.920	0,00	Valid
Y1_9	.911	0,00	Valid
Y1_10	.936	0,00	Valid
Y1_11	.870	0,00	Valid
Y1_12	.909	0,00	Valid

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

No	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X)	0,978	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,980	Reliabel

Lampiran 6. Lembar Persetujuan Proposal

HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT ANGELS PRODUCTS

PROPOSAL PENELITIAN

Telah disetujui pada hari Sabtu tanggal 25 September 2021 untuk ujian proposal penelitian

Amrulloh
021117347

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE.,M.Si.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM)

Mengetahui,


Ketua Program Prodi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

Lampiran 7. Lembar Pengesahan Proposal

**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT
ANGELS PRODUCTS**

PROPOSAL PENELITIAN

Amrulloh
021117347

Disetujui,

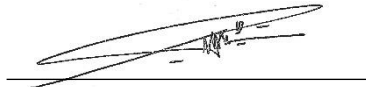
Dosen Penguji
(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE.,M.Si.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)
Lampiran 8. Surat permohonan riset



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A"
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 1210 /WD.1/FEB-UP/XII/2021 06 Desember 2021
Lampiran :
Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data
Kepada : Yth. Pimpinan
PT. ANGELS PRODUCT
Jl. Raya Bojonegoro Km.7 Desa Bojonegoro , Kecamatan Bojonegoro
Kabupaten Serang, Prov. Banten 42454 Indonesia.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Amrulloh
NPM : 021117347
Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
Yth. Bapak Dekan FEB –UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : febkonomi@unpak.ac.id

Lampiran 9. Surat pernyataan riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amrulloh
Nomor Mahasiswa : 021117347
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Sugianto
Jabatan : HRD & Humas Dept. Head
Nama Perusahaan : PT. Angels Products
Alamat Perusahaan : Jln. Raya Bojonegara Km 7 Desa Bojonegara, Kec.Bojonegara
Kab. Serang, Prov. Banten 42454 Indonesia.
Judul Penelitian- : Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan PT. Angels
Products

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bojonegara, 03 Desember 2021

Yang menyatakan



(Sugianto)

