

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK MANDIRI MIKRO
BANKING CLUSTER MAKASSAR 3**

SKRIPSI



ALFINA DAMAYANTI. K
105721105320

**PROGRAM MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK MANDIRI MIKRO
BANKING CLUSTER MAKASSAR 3**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ALFINA DAMAYANTI.K

NIM:10571105320

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuakutercinta
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

PESAN DAN KESAN

**Selama menjalani proses perkuliahan, banyak hal baru yang saya dapatkan baik itu bertambahnya pengalaman dan pengetahuan serta bertemu dengan teman baru dari berbagai daerah tetap semangat dalam menjemput impian
capek boleh, menyerah jangan.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3
Nama Mahasiswa : Alfina Damayanti. K
NIM : 105721105320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20, April, 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 20 April 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Ruliaty, M.M
NIDN: 0009095406

Pembimbing II

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN: 090959001

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Alfina Damayanti. K, Nim : 105721105320 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2014 ,Tanggal 11 Syawal 1445 H/ 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H
20 April 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof, Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E.,M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, M.M
2. Muh Nur R, S.E.,M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M
4. Hj. Nurinaya, ST., M.M

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfina Damayanti. K
Stambuk : 105721105320
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar 20, April, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Alfina Damayanti. K
NIM:105721105320

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM: 651507

Nasrullah. S.E.,M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfina Damayanti.K
NIM : 105721105320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Fungsi Penganggaran, Pengalokasian Sumber Dana Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembalian Investasi Musiman Petani Jagung

Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20, April, 2024

Yang Membuat Pernyataan



Alfina Damayanti. K
NIM: 105721107820

ABSTRAK

ALFINA DAMAYANTI.K. 2024. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Ruliaty dan M. Hidayat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Sampel diambil dari PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 sebanyak 48 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

Kata kunci : *Kompetensi , Kinerja Karyawan.*



ABSTRACT

ALFINA DAMAYANTI.K. 2024. *The Influence of Competency on PT Employee Performance. Bank Mandiri Micro Banking Cluster Makassar 3. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Ruliaty and M. Hidayat.*

The aim of this research is determining the influence of competence on the performance of PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. This sample was taken from PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 about 48 respondents. The type of data used in this research is quantitative, data obtained from questionnaires distributed and related to the problem studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data source used is data collection including primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Analysis of data using Statistical Peckage For The Social Science (SPSS) application version 23. The result of this research that competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri Micro Banking Cluster Makassar 3.

Keywords : Competence, Employee Performance



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Kasri Dg Taba dan Ibu Salma Dg Ngugi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Ruliaty, M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terimakasih kepada kakakku tercinta Nurannisa.k S.E dan Lukman K yang selalu memberi dukungan, pembelajaran dan kasih sayang yang begitu besar.
9. Kepada pimpinan dan Bapak Jupri Tamrin S.pd kantor Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 Terkhususnya Manajemen 20B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabatku Risfayanti Rustam, Rismayanti M, untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa kebersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.

12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 19 November 2023

Penulis

DAFTAR**ISI**

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen sumber daya manusia.....	7
2. Kompetensi	10
3. Kinerja Karyawan	15
B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Jenis dan Sumber Data	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Definisi Operasional Variabel	31
G. Analisis Data	33
H. Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	49
C. Analisis Dan Pembahasan	54
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.2	Skala Likert	32
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	51
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5	Distirbusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X).....	53
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ...	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas Kompetensi (X).....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.12	Uji t.....	61
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Bank Mandiri Makassar 3.....	42
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Uraian	Halaman
Lampiran.....		70
Lampiran 1 : Kuesioner Lampiran.....		71
Lampiran 2: Tabulasi Data Lampiran		74
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Kompetensi.....		76
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Karyawan		79
Lampiran 5: Hasil Uji Reabilitas Kompetensi		81
Lampiran 6: Hasil Uji Reabilitas Karyawan.....		82
Lampiran 7: Deskripsi Kompetensi.....		83
Lampiran 8: Deskripsi Kinerja Karyawan		86
Lampiran 9: Regresi Linear		89
Lampiran 10: Dokumentasi.....		94
Lampiran 11 : Validasi Penelitian Kualitatif.....		96
Lampiran 12 : Validasi Abstrak.....		97
Lampiran 13: Surat Keterangan Bebas Plagiasi		98
Lampiran 14: Surat Izin Penelitian		104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau Karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peran yang lebih besar untuk memajukan perusahaan. Karyawan sebagai unsur utama sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sangatlah penting karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan para karyawan. Karyawan perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Karyawan sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas serta dapat bekerja keras demi mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, hal tersebut tidak luput dari perhatian perusahaan terhadap para karyawannya.

Perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat mengharuskan bank-bank yang ada mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk

menghasilkan sumber daya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan memotivasi sumber daya manusia secara tepat.

Keberhasilan suatu organisasi oleh kinerja (*Job Performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja (prestasi kerja) itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Pengelolaan karyawan salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi, salah satunya yaitu dengan mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Sumendap et al., 2015).

Dari kompetensi dan kemampuan tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan. Karena semakin

tinggi kompetensi seorang karyawan maka akan semakin mampu untuk melaksanakan tugas dan juga akan semakin baik pula kinerjanya.

Kompetensi adalah kinerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, skill, kemampuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari skill, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Maka dari itu, hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki pencegahan dan memecahkan masalah yang dihadapi karyawan dan organisasi, sehingga kedepannya bank dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian program kerja dan target yang direncanakan oleh perusahaan dari itu, perusahaan memerlukan keahlian atau kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ia geluti (Layaman & Nidak, 2016).

Maka dapat disimpulkan bahwa selain kompetensi, faktor kemampuan juga dapat dijadikan unsur penting dalam mengkaji suatu kinerja yang baik, karena kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan

(Dewi, 2021).

Dari pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan skill yang dipelajari dan diaplikasikan secara efektif untuk melakukan suatu pekerjaan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Apalagi pada kondisi persaingan global seperti sekarang ini. PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Merupakan salah satu perusahaan jasa atau instansi memberikan jasanya seoptimal mungkin kepada masyarakat di bidang pelayanan nasabah PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Agar dapat beroperasi dengan baik, perbankan perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Dengan pengembangan dan pengelolaan yang baik maka akan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang (Susan, 2019).

Dengan tujuan tersebut PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 dituntut lebih intensif dalam mengelolah sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat di bandingkan dengan sumber daya manusia dalam

meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Oleh sebab itu, PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 hendaknya meningkatkan koordinasi di setiap aktivitas operasional dan mengembangkan sumber daya yang di miliki dengan baik dan terlatih Sebagai langkah awal yang harus diambil dengan membina pengalaman kerja karyawan secara optimal, setelah itu agar mudah dalam memahami operasional kerja maka di perlukan suatu program diklat kerja bagi karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif yang dapat mendorong berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

Permasalahan yang dihadapi saat ini bahwa kinerja para karyawan menurun, dilihat dari data target dan realisasi, serta persentasi pencapaian kinerja tahun 2023 nampak terjadi penurunan kinerja, dimana rata-rata setiap karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh PT. Bank Mandiri mikro banking cluster Makassar 3. Di lihat dari data tersebut berdasarkan narasumber kinerja karyawan dari segi target realisasi kinerja karyawan tahun 2023 dapat digambarkan perbulan. Selain itu dapat juga ditinjau dari aspek kontribusi karyawan dengan nasabah bagian marketing terkadang kurang menjelaskan secara detail tentang informasi mengenai kredit tersebut menimbulkan kurangnya daya tarik sehingga adanya penurunan target, faktor lainnya juga nasabah pada PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 terkadang karyawan lalai dalam melakukan tagihan sehingga terjadi penunggakan oleh nasabah yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kredit.

Maka merujuk latar belakang di atas dan betapa pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja Karyawan, maka penulis tertarik melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Terhadap akademik, dapat menjadi acuan didalam melakukan penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini dan Manfaat akademisi dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Terhadap kepala pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan bahan motivasi kepada Dampak Dari Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 Kota Makassar terhadap hal peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi perusahaan. (Eri Suzan. 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Melayu S.P Hasibuan, 2012:10) Manajemen ke karyawanan dan sumber daya manusia.

Sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur

dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya yang ada pada individu (Karyawan). (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:2)

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah di uraikan definisi dari manajemen Sumber daya manusia, maka penulis akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

1) *Staffing* (Keanggotaan)

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah staffing atau keanggotaan. dalam fungsi staffing dalam fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang mengatur keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini diantaranya adalah perencanaan, penarikan, dan seleksi.

2) Evaluasi kinerja

Fungsi manajemen SDM adalah suatu perusahaan pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari SDMnya. Sebuah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja dari SDM tersebut. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat meliputi penelitian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu.

3) Kompensasi

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya adalah kompensasi. Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para SDM yang juga akan berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima oleh perusahaan. Kompensasi dapat meliputi gaji pokok, bonus, asuransi kesehatan, cuti, hingga dana pensiun.

4) Pelatihan dan pengembangan

Guna meningkatkan kualitas SDM, fungsi manajemen SDM yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat pihak manajer dalam membuat program- program pelatihan bagi tiap lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

5) *Employee relations*

Manajer SDM merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para SDM di semua ini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja didalamnya, fungsi manajemen SDM haruslah aktif dalam mengurus segala masalah dan negosiasi dari serikat pekerja.

6) *Personal research*

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya untuk melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta

membuat perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau personal research.

7) Kesehatan dan keselamatan kerja

Fungsi manajemen SDM yang terakhir adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Ellitan dan Anatan (2009:27) kompetensi adalah karakteristik, sikap dan perilaku atau kemampuan individu yang relatif stabil ketika menghadapi situasi kerja. Menurut Dharma (2012:102) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa

seseorang yang berkinerja unggul. (Spencer dan Spencer dalam Palan, 2007:6)

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. (Wibowo, 2019:86)

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2015:204-205), menjelaskan beberapa aspek terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang.
- 5) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

b. Komponen-Komponen Kompetensi

Komponen-komponen kompetensi menurut Spencer dalam Sudarmanto (2015 : 53), yaitu :

- 1) *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- 2) *Traits*, adalah karakteristik-karakteristik fisik dan *respons*-*respons* konsisten terhadap berbagai situasi dan informasi.
- 3) *Self concept*, adalah sikap, nilai-nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang.
- 4) *Knowledge*, adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 5) *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu atau mental tertentu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kompetensi

Terdapat tujuh determinan yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni: (Zwell dalam Sudarmanto, 2015:54- 57) Kepercayaan dan nilai. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan Inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

1. Keahlian atau keterampilan, Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
2. Pengalaman, Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
3. Karakteristik personal, Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
4. Motivasi, Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktifitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah.
5. Isu-isu emosional, Hambatan dan blok-blok emosional seringkali membatasi penguasaan kompetensi.
6. Kapasitas intelektual, Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky dalam Sutrisno (2015:208- 209), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2015:68) indikator kompetensi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual, meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan dan pengorganisasian.
2. Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal dan komunikasi lisan.
3. Kemampuan adaptabilitas, meliputi: adaptasi.
4. Kemampuan orientasi hasil, meliputi: sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi dan kepekaan bisnis.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

b. Evaluasi Kinerja (*Performance Appraisal*)

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk

mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain : (Ivancevich dalam Surya Dharma, 2012:14-15)

1. Pengembangan. Dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu detraining dan membantu evaluasi hasil training.
2. Pemberian *Reward*. Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi.
3. Motivasi Dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya
4. Perencanaan SDM. Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi. Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi. Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja karyawan.

c. Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Secara khusus dan spesifik, manajemen kinerja bertujuan untuk : (Surya Dharma, 2012:29)

1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
 2. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebihberorientasi kinerja.
 3. Meningkatkan motivasi dan komitmen guru.
 4. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yangbermanfaat bagi individu dan organisasi.
 5. Mengembangkan hubungan yang terbuka dan konstruktif antara individu dan pimpinan dalam suatu proses dialog yang berkesinambungan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjangtahun.
 6. Menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran.
- d. Manfaat Manajemen Kinerja

Bagi suatu perusahaan atau organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : (Wilson Bangun, 2012: 233)

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan guru. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi guru

yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan atau pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan guru di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria pengujian validitas.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mangkunegara (2011:75) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan
2. Kuantitas. Kuantitas kerja terdiri dari *output* serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Dapat Tidaknya Diandalkan. Terdiri dari seberapa besar karyawan bisa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.
4. Sikap. Sikap terhadap perusahaan serta karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

f. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan perilaku (*attitude*). Kinerja secara jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang-orang menanggapi dan mempengaruhi pekerjaannya. Sedangkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, penghasilan, jaminan sosial, kondisi kerja dan hubungan kerja. (Sinugan dalam M. Ali Fitran, 2012:21) Menurut Dharma (2012:103) kompetensi dapat mempengaruhi aspek-aspek kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan.

g. Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti dapat atau mampu. Menurut Hasibuan (2005) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri

dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi yang maksimal.

Selanjutnya menurut Robbins (2011) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan merupakan kecakapan atau kapasitas yang dapat dicapai oleh seseorang mengenai suatu keahlian dalam melakukan pekerjaannya.

Jika dilihat dari segi penilaiannya, skill umumnya bisa dinilai dan diukur berdasarkan kriteria tertentu. Misalnya, skill bahasa Inggris dan bahasa Arab bisa diukur melalui serangkaian tes seperti *TOEFL* atau *IELTS* dan *TOAFL*.

Selain itu, cara menguasai skill atau kemampuan cenderung lebih mudah, karyawan bisa melakukannya dengan cara belajar.

B. Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang penting dalam mendukung penelitian ini. Disamping itu, tujuan dari kajian ini untuk menjadi bahan perbandingan konstruk variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Nofiar ¹ , Maswarni ² , Novia Susanti ³ (2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang.	X1: Kompetensi Y1: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,603 + 0,566X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,638 artinya kompetensi dengan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,407 atau sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,314 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT Wisasan Jaya Mak.
2.	Ismail H A ¹ , Andi Muh. Fara Kessi ² . (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja	X1: Disiplin kerja X2: Kompetensi Y1: Kinerja	Pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukan Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan

		Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.	Pegawai		signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika disiplin kerja dan kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini menyarankan kepada instansi hendaknya perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar kedepannya tingkat disiplin pegawai semakin meningkat dan kualitas kinerja pegawai juga akan ikut meningkat, dan juga sebaiknya instansi melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan Ketika melakukan penelitian kinerja pegawai agar selanjutnya menggunakan variable-variabel lain yang berhubungan terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.
3.	Dewi Fitriani1, John E. H. J. FoEh2, Henny A.Manafe3 (2022)	Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Budaya Organisasi Y1: Kinerja Pegawai	Pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini hasil library research ini, yaitu: 1) Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai 2) Motivasi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai 3) Budaya organisasi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai 4) Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja 5) Motivasi berdampak positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja 6) Budaya

					Organisasi memengaruhi positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja 7) Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berdampak positif dan krusial secara bersamaan bagi Kinerja Pegawai 8) Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi memengaruhi positif dan krusial secara simultan bagi Kepuasan Kerja.
4.	Rusdi1, Muhammad Idris2, Syafruddin Kitta3. (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.	X1: Kepemimpinan X2: Kompetensi X3: Budaya Organisasi Y1: Kinerja Pegawai	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. (2) Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. (3) Budaya organisasi merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
5.	Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikaro, Nia Dwi Elyani. (2021)	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jawa Barat (Jabar)	X1: Kompetensi X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian Dari ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja merupakan prediktor yang berpotensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT BPR Majalengka. Artinya, dari sisi manajerial, temuan dari penelitian ini memberikan informasi kepada PT BPR Majalengka agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan salah

					satunya dengan meningkatkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dari segi motivasi, perusahaan dapat memberikan sesuatu yang bisa meningkatkan semangat seperti dengan mendapatkan kesenangan dari belajar banyak hal baru serta memberikan jaminan keberlangsungan kerja.
6.	Rikhmah wati saputri (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen	X1: Disiplin Kerja X2: Kompetensi Karyawan X3: Lingkungan Kerja Fisik Y1: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi Karyawan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh mediasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja, namun kompetensi Karyawan dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja Karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja, kompetensi Karyawan, dan lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja. Saran bagi Dinas Sosial Kabupaten Sragen adalah (1) meningkatkan disiplin

					<p>kerja melalui pengawasan dan sanksi yang diberikan oleh pimpinan, (2) Karyawan lebih terbuka dalam memberikan informasi ketenagakerjaan kepada Karyawan lain, (3) memperhatikan lingkungan kerja dalam pembaharuan cat tembok agar dilakukan secara rutin dan warna sesuai dengan yang diinginkan oleh Karyawan, (4) pembayaran seperti gaji dan upah harus diberikan tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</p>
7.	Mulia Siregar (2019)	Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan kompetensi kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige	X1:Kompetensi Kerja X2: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	<p>Hasil penelitian dilihat dari <i>pearson correlation</i> $r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0,000 < 0,050$. Kemudian nilai determinan (R^2) dari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar $R^2 = 0,432$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi Kerja dibentuk oleh Pemenuhan Kebutuhan Psikologis sebesar 43,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja. Artinya semakin Tinggi Pemenuhan Kebutuhan Psikologis, maka semakin tinggi Semangat Kerja dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan</p>

					semangat kerja.
8.	Muhammad Bakri (2022)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	X1:Kompetensi X2: Budaya Organisasi X3: Disiplin Y1: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel kompetensi, kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar. Dari ketiga variabel bebas, ternyata variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar
9.	Mr Wahyudi (2019)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	X1: Kompetensi X2: Motivasi Y1: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin
10.	Silvia, I wayan bagia1 wayan cipta2 (2019)	Pengaruh Kompetensi, Dan budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1: Kompetensi X2: Budaya Kerja Y1: kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja secara bersama - sama mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel Adirama. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompetensi dan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin kompetensinya dan budaya kerjanya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya dengan jelas melakukan penelitian. Melihat dari kerangka pemikiran di atas, maka peneliti menentukan hipotesis sesuai dengan permasalahan tersebut sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

Malhotra dalam Anshori and Iswati (2019) menyebutkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berusaha mengukur data dan biasanya menerapkan beberapa bentuk.

B. Lokasi & Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 19 Ruko 237 No13, Makassar.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan, yaitu mulai dari pengusulan judul penelitian, survey lapangan, penulisan proposal, pengumpulan, dan lain lain yang membutuhkan waktu sekitar 2 (Dua) bulan mulai dari bulan November hingga Januari 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Sugiharti & Maula, 2019)

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) di PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari : Wawancara internet, buku-buku penunjang materi penelitian, jurnal dan literatur-literatur yang didapat dipergustakaan.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Maka dapat disimpulkan populasi merupakan kumpulan subjek atau fenomena tertentu yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan survey. Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 sebanyak 48 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

1. Observasi, dilaksanakan dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi riil yang ada pada Kantor PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3
2. Kuesioner, merupakan daftar pertanyaan mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuesioner atau angket ini diberikan kepada seluruh karyawan Kantor PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3

3. Dokumentasi, merupakan metode yang dilakukan peneliti dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen foto dan sebagainya.

F. Definisi Oprasional Variabel

1. Defenisi operasional variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel variabel yang digunakan dalam penelitian

Tabel 3.1
Defenisi operasional variabel

No	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1.	Kompetensi Kerja (X1)	Suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk memberikan atau mengasa kemampuan kerja setiap karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan standarisasi kerja sesuai yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Bekerja etis
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan Kehadiran

2. Pengukuran variabel

Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan skala likert, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert di mana jawaban atau kuesioner diberikan Bobot.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini memakai skala likert Sekarno (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

Dengan skala likert menurut Sugiono (2006) pada apa yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut (Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013) Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih, tapi bersifat mandiri. Oleh karena itu, analisis ini berbentuk perbandingan atau hubungan. Dalam hal ini, analisis deskriptif dapat mengaitkan antara analisis deskripsi responden dan analisis deskripsi variabel.

a) Deskripsi Responden

Deskriptif responden merupakan suatu proses mendeskripsikan responden ke dalam beberapa karakteristik. Karakteristik responden pada penelitian ini terbagi 4 karakter, yaitu Umur, Pendidikan Jenis kelamin dan lama bekerja. Seperti pada halnya di dalam penelitian ini peneliti telah mengambil sampel dari populasi sebanyak 48 orang pada PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Kriteria yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel akan melibatkan keseluruhan dari jumlah karyawan yang bekerja

pada PT. Bank Mandiri Mikro Banking cluster Makassar 3. Sampel yang akan di pilih menggunakan teknik *Non-Probability* Sampling. Peneliti akan mengidentifikasi responden berdasarkan karakteristik di atas.

b) Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel adalah salah satu cara yang di gunakan dalam mengumpulkan informasi dari responden dengan cara mengidentifikasi serta menjelaskan terkait variabel yang menyangkut pada penelitian tersebut.

➤ Deskripsi Variabel Kompetensi (X)

Deskripsi variabel ini diukur berdasarkan meningkatnya pengetahuan, khususnya dalam bidang tertentu, variabel kompetensi dapat diukur melalui peningkatan kualitas kerja yang menjadi target di PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Upaya pengembangan pelatihan dan program pendidikan yang sesuai dapat menjadi sarana efektif untuk mencapai peningkatan ini, membantu karyawan mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan. Evaluasi rutin terhadap peningkatan pengetahuan dan penerapannya dalam konteks pekerjaan dapat menjadi indikator efektivitas langkah-langkah pengembangan tersebut.

➤ Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Dalam mengukur variabel ini, perlu dilakukan identifikasi terhadap proses kerja yang tidak efisien guna meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, upaya memastikan bahwa setiap individu memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya juga menjadi

kunci dalam menilai tingkat kinerja dan efektivitas di dalam organisasi.

2. Uji Kualitas Data

Menurut (Eli Priyatna Biogger. 2017) uji kualitas data uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang di peroleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikan koefisien korelasi 0,30 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono,2009).

b) Uji Realibitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016)

3. Regresi linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana (pengaruh). Teknik Analisis Deskriptif digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif dan Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel (X) Kompetensi terhadap variabel (Y) Kinerja karyawan pada Kantor PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Dan juga digunakan untuk membuat persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat suatu prediksi (*prediction*). Dimana menurut Sugiyono (2004:234), persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Kartika dan Kaihatu, 2010):

$$\hat{Y} = a + b X + e$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X = Kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016). Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Jika Nilai Signifikan > (0,05), Maka distribusi data dinyatakan normal

dan jika Nilai Signifikan $< (0,05)$ Maka distribusi data dinyatakan tidak normal.

Menurut Buchari (2016). Uji Normalitas bermanfaat untuk memastikan informasi yang sudah dikumpulkan berdistribusi wajar ataupun diambil dari populasi wajar. Nilai residual ialah hasil dari yang dicoba terhadap informasi yang sudah di peroleh ataupun dikumpulkan. Uji normalitas yang banyak digunakan dikala melakukan riset merupakan uji Kolmogorov-smirnov, bentuk z- score ialah informasi yang telah berdistribusi wajar.

- 1) Bila nilai signifikan terletak di dasar $0,05$ ataupun $\alpha < 0,05$ hingga informasi tersebut mempunyai banyak perbandingan sehingga informasi tersebut dikatakan tidak wajar ataupun tidak reliable.
- 2) Nilai signifikan terletak diatas $0,05$ hingga informasi tersebut dinyatakan tidak ada perbandingan antara informasi yang diuji dengan informasi baku hingga informasi tersebut dikatakan wajar ataupun reliable

2. Uji Heterkedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut tidak heterokedastisitas.

Heteroskedasititas dapat diketahui melalui Uji Glesjer. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasititas dalam model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain Ghozali (2016)

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance, dan apabila $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terbebas gejala multikolinieritas

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial atau uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen Pengaruh Kompetensi (X) dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui hasil pengujian, dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (independen) memiliki kontribusi terhadap variabel terikat (dependen). Nilai t adalah nilai positif menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikat, sebaliknya nilai yang negatif menunjukkan bahwa variabel bebas

mempunyai hubungan dengan berlawanan arah dengan variabel terikat. Selanjutnya, nilai sig < dari nilai probalitas 0.10 menunjukkan bahwa Ho ditolak. Menurut Duwi Priyanto (2015), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a. $H\alpha = \beta: 0$

Jika nilai probalitas >0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

b. $H\alpha = \beta \neq 0$

Jika nilai probalitas <0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3

Bank Mandiri didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia Pada bulan Juli 1999, empat bank umum yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia kemudian dikonsolidasikan menjadi Bank Mandiri, dimana kantor pusat perusahaan berada masing-masing bank tersebut.

Pada tahun berikutnya perkembangan ekonomi yang pesat di Indonesia khususnya daerah-daerah kecil sudah sangat berkembang, oleh karena itu PT Bank Mandiri mendirikan kantor cabang/unit yang terbesar di seluruh Indonesia, tepat pada tanggal 2 Oktober PT Bank Mandiri membuka atau mendirikan kantor micro bussines.

Adapun rinciannya terdiri atas 990 cabang, 1400 berbentuk unit, dan 650 berbentuk kios. Di luar itu, PT Bank Mandiri diberikan kepercayaan untuk turut menyalurkan pembiayaan khusus dengan skema penjaminan pemerintah, yaitu melalui penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR). Melalui KUR ini bank Mandiri bisa lebih optimal menasar segmen mikro semenjak dimulainya KUR pada 2015 hingga 2017, jumlah nasabah KUR Bank Mandiri tercatat sebanyak lebih dari 466 ribu.

Berdasarkan Peraturan yang dikeluarkan Bank Indonesia Nomor 15/15/PBI/2012 terkait pembangunan ekonomi berkelanjutan, menyatakan bahwa dunia perbankan harus mempertimbangkan perlindungan lingkungan dalam menilai kualitas aset. Selain itu berdasarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 14/26/PBI/2012 dan PBI Nomor 14/22/ PBI/2012 perbankan harus meningkatkan akses dan porsi pinjaman produktif bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. VISI

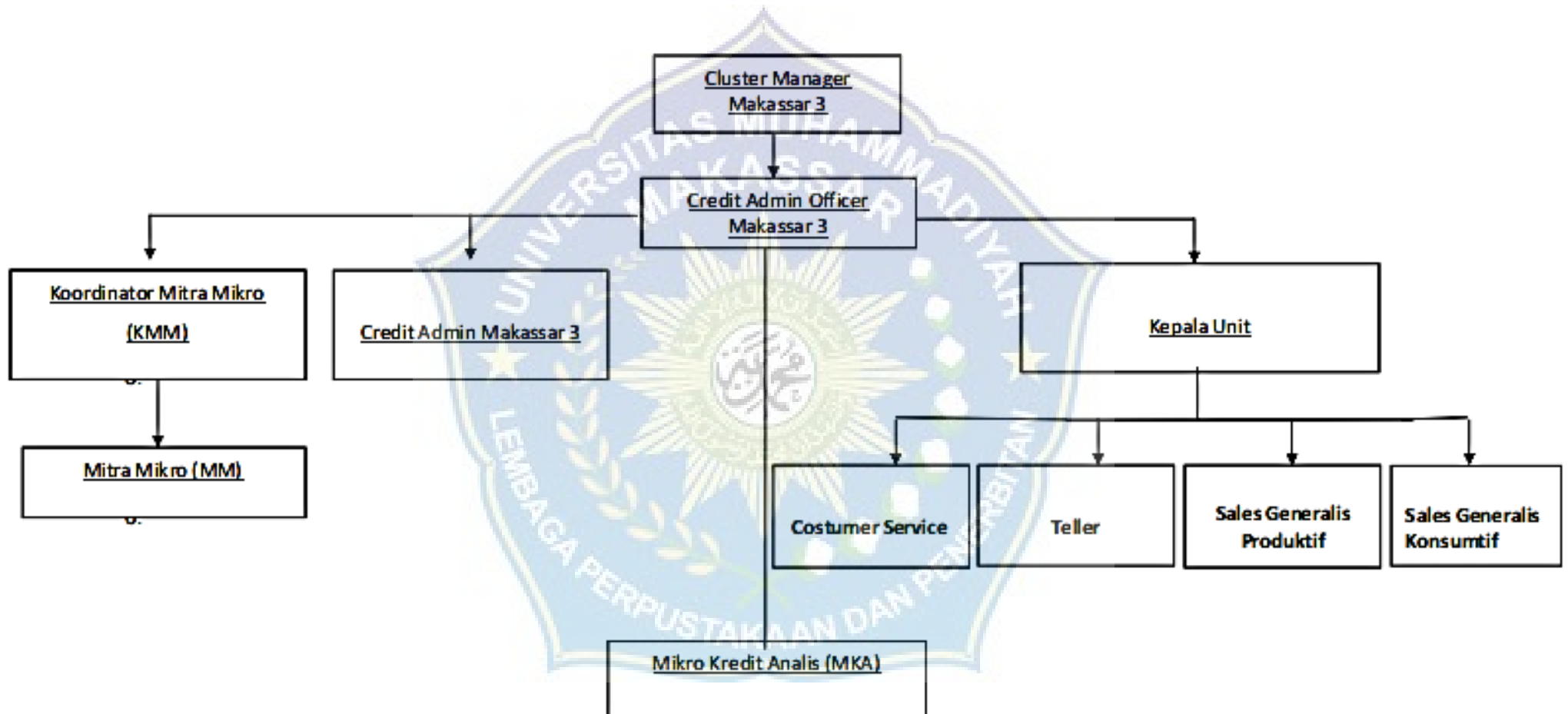
"Menjadi patner finansial pilihan utama anda.

b. MISI

★ Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dansimple yang menjadi bagian hidup nasabah.



3. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3



Adapun tugas dan Tanggung jawab masing masing yaitu :

a.) Cluster Manager

Menyusun rencana umum dan target umum Kredit mikro per cabang

- 1) Mensupervisi kinerja Mandiri Micro Manager di tiap - tiap Cabang
- 2) Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit cabang
- 3) Mengevaluasi kinerja kantor cabang mikro
- 4) Mengembangkan hubungan antar Bank Mandiri Mikro dan Nasabah
- 5) Menyusun laporan kredit mikro secara keseluruhan dalam suatu cluster
- 6) Bersama MMM dan MKS melakukan survey dan peninjauan lanjutan terhadap calon nasabah yang potensial

b.) CAO (Chief Administrative Officer)

- 1) Mengatur dan melakukan supervise terhadap operasi harian dari berbagai departemen seperti keuangan, sales, hingga marketing
- 2) Bekerja sama dalam tim berisi top-level executive untuk merancang strategi dan mengevaluasi policy guna mencapai goals perusahaan
- 3) Memastikan perusahaan telah mengikuti seluruh peraturan dan hukum yang berlaku dalam menjalankan bisnisnya.
- 4) Memberikan rekomendasi untuk peningkatan performa

perusahaan

- 5) Menganalisis laporan audit dan merancang perbaikan untuk kepentingan kerja setiap departemen.

c.) Kepala Unit

- 1) Menjadi Role Model bagi pegawai lainnya.
- 2) Mampu mencapai target yang telah diberikanMembagi secara proporsional target yang telah ditentukan.
- 3) Mampu menyelesaikan setiap permasalahan atau keluhan dan nasabah
- 4) Melakukan monitoring terhadap kualitas kredit
- 5) Melakukan monitoring terhadap keberlangsungan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai.

d.) MKA (Micro Kredit Analisis)

- 1) Bertanggung jawab atas proses analisa kredit.
- 2) Membuat nota analisa yang diserahkan kepada Mikro Mandiri Manager (MMM)
- 3) Membuat Surat Penolakan Kredit (SPK) dan Surat PenawaranPemberian Kredit (SPPK).
- 4) Bertanggung jawab atas nota analisa kredit.
- 5) Melakukan monitoring pembayaran angsuran kredit dengan mencetak daftar nasabah yang jatuh tempo.
- 6) Melaksanakan Compliance Review dan verifikasi data ulang nasabah.

- 7) Menyimpan dokumen-dokumen penting yang terkait dengan kegiatan Mikro Bussines Unit (MBU).

e.) KMM (Koordinator Mitra Mikro)

- 1) Mengkordinasi Mikro Mandiri Collection (MMC) dalam monitoring kredit dalam menjaga patofolio.
- 2) Menjaga dan mengkordinasi Mikro Mandiri Collection (MMC) dalam memantau partofolio kredit kolektibilitas lancar.

f.) CA (Credit Analyst)

- 1) Melakukan Pencatatan dan dokumentasi aplikasi nasabah mikro Bank Mandiri
- 2) Melakukan input data aplikasi pinjaman ke LOS (Loan Origination System)
- 3) Mengevaluasi kelayakan aplikasi calon nasabah Mandiri Mikro yang diterima
- 4) Membuat rangkuman laporan performa kredit mikro tiap bulan
- 5) Bertanggung jawab terhadap hal yang bersifat administratif di tiap Cabang.

g.) CS (Costumer Service)

- 1) Melayani Nasabah : tugas *customer service bank* yang utama adalah melayani nasabah.
- 2) Menyelesaikan Masalah Nasabah.
- 3) Mengurus Administrasi untuk Nasabah : administrasi ini bisa berupa mencetak struk pembayaran, mencetak bukti transfer, hingga mencetak buku tabungan.

- 4) Memberikan Penawaran Produk : sebuah bank memiliki banyak produk untuk ditujukan kepada nasabah dan calon nasabah.
- 5) Melakukan Pembukaan Rekening, Penutupan Rekening, dan Pemblokiran Rekening Nasabah.
- 6) Menyampaikan Informasi yang dibutuhkan Nasabah.
- 7) Menjaga Hubungan Baik dengan Nasabah.

h). Teller

- 1) Membantu nasabah dalam melakukan transaksi dasar seperti penyetorandan penarikan uang.
- 2) Menerima uang *cash*, cek, dan bentuk pembayaran lainnya dari nasabahan menjaga slipnya.
- 3) Memverifikasi identitas nasabah dan memastikan dokumen sudah dilengkapi dengan benar.
- 4) Memastikan nasabah memiliki dana yang cukup untuk membayar biayatransaksi yang dilakukannya di bank.
- 5) Menjawab pertanyaan nasabah seputar tabungannya serta layanan dan produk yang ditawarkan bank.
- 6) Memastikan uang *cash* dan cek yang diterima sudah asli.
- 7) Menyimpan seluruh transaksi konsumen ke sistem komputer bank dan memastikan data yang dimasukkan sudah akurat.
- 8) Menghitung jumlah uang cash sebelum dan sesudah jam kerja untuk memastikan tidak ada kekurangan dari uang transaksi.
- 9) Mengecek kesalahan dalam transaksi saat kredit dan debit tidak seimbang.
- 10) Merekomendasikan produk khusus bank dan mengarahkan

nasabah yang tertarik ke pegawai bank terkait.

i). SGP (Sales Generalis Produktif)

- 1) Melakukan marketing kredit Kur dan Kum
- 2) Menjaga kualitas kredit dari kelolaan marketing
- 3) Mencari pembukaan rekening tabungan
- 4) Melakukan penagihan terhadap nasabah yang belum membayar angsuran kredit
- 5) Melakukan penawaran angsurans, kartu kredit, dan kpr

j). SGK (Sales Generalis Komsuntif)

- 1) Melakukan kegiatan pemasaran produk konsumtif yaitu KPR, KSM, KK, Rekening CASA dengan tetap memperhatikan target sesuai Grade Sales.
- 2) Membantu Bank dalam meningkatkan bisnis Cabang secara professional sesuai ketentuan.
- 3) Menjaga rahasia Bank dengan tidak memberikan keterangan dalam bentuk apapun dan kepada siapapun tentang hal — hal yang bersifat rahasia atau yang sepatutnya dirahasiakan dari apa yang diketahui tau sepatutnya diketahui tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari Bank serta menjalankan budaya kerja Bank.
- 4) Menyusun Daftar Rencana Kunjungan Harian, Mingguan dan Bulanan, berkoordinasi dengan Sales Manager di Cabang (dalam hal ini dengan Branch Sales Manager / Branch sales Supervisor dan jika tidak ada jabatan dimaksud di cabang maka

berkoordinasi dengan Branch Manager).

- 5) Membantu (calon) Nasabah dalam memeriksa kelengkapan dokumen produk/layanan Bank.

k). MM

- 1) Melakukan penagihan terhadap nasabah yang masuk tungakan 2 bulan
- 2) Melakukan laporan hasil penagihan secara harian
- 3) Mengetahui Permasalahan kredit nasabah
- 4) Memberikan solusi dari permasalahan kredit nasabah
- 5) Menjaga integritas Bank Mandiri



B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 48 orang responden yang merupakan Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Pada penelitian ini ada 4 karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Berikut ini yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	32	66,67%
2.	Perempuan	16	33,33%
Total Responden		48	100%

Sumber Data : Data Primer (Kuesioner) Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di mana laki-laki yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase 66,67%, sedangkan perempuan yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 33,33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kantor PT Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	23-30	20	41,67%
2.	31-40	18	37,50%
3.	41-50	10	20,83%
Total Responden		48	100%

Sumber data : Data Primer (Kuesioner) Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.2 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 48 orang dengan berdasarkan data usia antara 23-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 41,67%, usia responden antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan presentase 37,50%, serta usia responden antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan presentase 20,83%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan usia antara 23-30 tahun yang berjumlah 20 orang pada kantor PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pada karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Oleh demikian, berikut ini data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	D3	6	12,50%
2.	S1	39	81,25%
3.	S2	3	6,25%
Total Responden		48	100%

Sumber Data : Data Primer (Kuesioner) Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.3 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 48 orang dengan berdasarkan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu, 6 orang dengan presentase 12,50%, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 39 orang dengan presentase 81,25%, dan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 6,25%, sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 39 orang pada kantor PT Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

d. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Pada karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Oleh demikian, berikut ini data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	1-5	22	45,83%
2.	6-10	14	29,17%
3.	11-15	7	14,59%
4.	16-20	5	10,41%
Total Responden		48	100%

Sumber Data : Data Primer (Kuesioner) Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.4 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 48 orang dengan berdasarkan data lama bekerja bahwa responden dengan 1-5 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 45,83%, lama bekerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan presentase 29,17%, lama bekerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan presentase 14,59% Dan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10,41%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan lama bekerja 1-5 tahun yang berjumlah 22 orang pada kantor PT Bank Mandiri Mikro Baking Cluster Makassar 3.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kompetensi disajikan pada tabel 4.1. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kompetensi terdiri dari 12 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X.2 dengan angka **3.73%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X.11 dengan angka **3.10%**

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X)

Indikator	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (S)		4 (SS)		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X.1	0	0	0	0	17	35.4%	31	64.6%	48	100.0%	3.65%
X.2	0	0	0	0	13	27.1%	35	72.9%	48	100.0%	3.73%
X.3	0	0	2	4.2%	13	27.1%	33	68.8%	48	100.0%	3.65%
X.4	0	0	1	2.1%	13	27.1%	34	70.8%	48	100.0%	3.69%
X.5	2	4.2%	1	2.1%	17	35.4%	28	58.3%	48	100.0%	3.48%
X.6	1	2.1%	2	4.2%	13	27.1%	32	66.7%	48	100.0%	3.58%
X.7	1	2.1%	2	4.2%	13	27.1%	32	66.7%	48	100.0%	3.58%
X.8	1	2.1%	5	10.4%	9	18.8%	33	68.8%	48	100.0%	3.54%
X.9	1	2.1%	6	12.5%	13	27.1%	28	58.3%	48	100.0%	3.42%
X.10	4	8.3%	5	10.4%	20	41.7%	19	39.6%	48	100.0%	3.13%
X.11	4	8.3%	7	14.6%	17	35.4%	20	41.7%	48	100.0%	3.10%
X.12	0	0	1	2.1%	17	35.4%	30	62.5%	48	100.0%	3.60%
Rata-rata											3.51%

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 23 Data

b) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 4.2. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 pernyataan. Jika dilihat

dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.7 dengan angka **3.77%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.6 dengan angka **3.48%**

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (S)		4 (SS)		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	0	0	12	25.0%	36	75.0%	48	100.0%	3.75%
Y.2	0	0	1	2.1%	10	20.8%	37	77.1%	48	100.0%	3.75%
Y.3	1	2.1%	2	4.2%	8	16.7%	37	77.1%	48	100.0%	3.69%
Y.4	2	4.2%	2	4.2%	9	18.8%	35	72.9%	48	100.0%	3.60%
Y.5	1	2.1%	2	4.2%	14	29.2%	31	64.6%	48	100.0%	3.56%
Y.6	2	24.2%	5	10.4%	9	18.8%	32	66.7%	48	100.0%	3.48%
Y.7	0	0	1	2.1%	9	18.8%	38	79.2%	48	100.0%	3.77%
Y.8	1	2.1%	1	2.1%	10	20.8%	36	75.0%	48	100.0%	3.69%
Rata-rata											3.66%

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 23

C. Analisis dan Pembahasan

a) Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0.284$

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Kompetensi (X)	X.1 Menurut saya, keahlian dalam bekerjamendukung kinerja para karyawan	0.437	0.284	Valid
	X.2 Keterampilan yang dimiliki, pentingdalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan	0.347	0.284	Valid
	X.3 Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam mendukung Kinerjanya	0.823	0.284	Valid
	X.4 pengalaman kerja dibutuhkan dalam menghadapi permasalahan yangterjadi didunia kerja	0.545	0.284	Valid
	X.5 Saya ingin menjadi pribadi yang lebihpositif dari hari ke hari.	0.387	0.284	Valid
	X.6 Saya memiliki rasa tanggung jawabuntuk selalu menjaga kepercayaan nasabah	0.571	0.284	Valid
	X.7 Saya termotivasi secara positif untuk menjadi lebih baik dari waktu kewaktu	0.477	0.284	Valid
	X.8 Saya tidak cepat merasa puas dengan kerja yang didapatkan saat ini	0588	0.284	Valid
	X.9 Saya berperilaku sesuai dengan nilaidan norma yang berlaku perusahaan	0.620	0.284	Valid
	X.10 Saya merasa malu jika melakukan kesalahan dalam bekerja	0.381	0.284	Valid
	X.11 Pendidikan yang saya dapatkan saatini cukup mendukung kinerja yang diharapkan dari organisasi	0.404	0.284	Valid
	X.12 Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani	0.311	0.284	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1 Saya berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dari waktu ke waktu	0.373	0.284	Valid
	Y.2 Dalam melakukan pekerjaanm, saya dituntut untuk selalu teliti	0.584	0.284	Valid
	Y.3 Saya berusaha maksimal dalam mencapai target kerja yang diberikan	0.658	0.284	Valid
	Y.4 Sarana dan prasarana yang	0.495	0.284	Valid

ada saya gunakan sesuai dengan fungsinya			
Y.5 Saya mengikuti instruksi atau prosedur kerja yang telah ditentukan sesuai dengan standar perasional prosedur (SOP)	0.562	0.284	Valid
Y.6 Saya berinisiatif membantu pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan	0.489	0.284	Valid
Y.7 Saya bersikap positif dalam menghadapi tantangan atau masalah yang terjadi	0.442	0.284	Valid
Y.8 Saya berani terus terang kepada pimpinan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	0.655	0.284	Valid

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 23

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.697	12

Sumber: Output Olahan IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X di atas, 12 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.697**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.716	8

Sumber: Output Olahan IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 8 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.716**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

b) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun.

Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis linear sederhana berikut:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.195	4.172		4.121	.000
	kompetensi	.287	.099	.394	2.910	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output Olahan IBM SPSS Statistic 23

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17.195 + 0.287 X$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

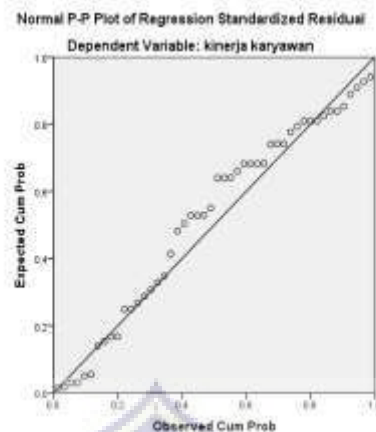
$a = 17.195$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dianggap 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 17.195.

$\beta_x = 0.287$ artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.287 satuan.

c) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



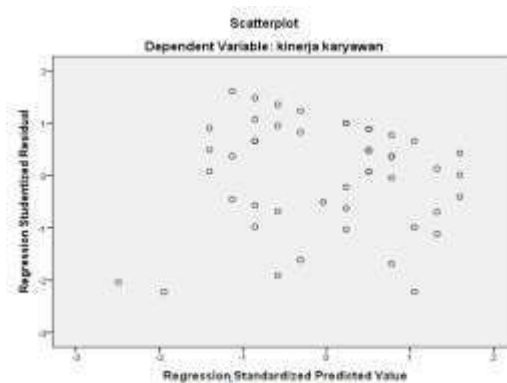
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output *Olahan IBM SPSS Statistic 23*

Berdasarkan gambar di atas, diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengujin apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output *Olahan IBM SPSS Statistic 23*

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mneguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan dilihat dari nilai variance inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau $tolerance > 0.10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.195	4.172		4.121	.000		
	kompetensi	.287	.099	.394	2.910	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output *Olahan IBM SPSS Statistic 23*

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai tolerance variabel X sebesar $1.000 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui t_{tabel} sebesar **1.678**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.678$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Uji t

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
Kompetensi	Kinerja Karyawan	0.287	0.394	2.910	0.006	Positif dan signifikan
R = 0.394 R Square = 0.155 F = 8.468 Sig = 0.000 Y = 17.195 + 0.287 X						

Sumber: *Olahan IBM SPSS Statistic 23*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh dari nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.910 > t_{tabel} 1.678$ dan nilai signifikan = $0.006 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Mikro 3 Banking Cluster Makassar 3

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil untuk model analisis. Sementara itu nilai Koefisien Determinasi (R^2) variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai R square sebesar 0.394 artinya model regresi menggambarkan fakta di tempat penelitian sebesar 0.394% dan sisanya 86.3% merupakan keterbatasan instrument penelitian serta error peneliti dalam mengungkapkan fakta

Tabel 4.13

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.394 ^a	.155	.137	2.483	1.816

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Olahan IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi = **0.137**, artinya variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar **13.7%** sisanya sebesar **86.3%** dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. R korelasi 0.394 berada dalam range 0.20 – 0.399 (lemah).

3. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian terhadap variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Mikro 3 Banking Cluster Makassar 3.

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesis koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar t_{hitung} **2.910** > t_{tabel} **1.678** dan nilai signifikan = $0.006 < 0.05$. Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Mikro 3 Banking Cluster Makassar 3.

Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan karena kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Karyawan yang kompeten dapat memberikan solusi yang lebih baik atas kebutuhan nasabah dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih memuaskan. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih baik untuk pengembangan karir mereka. Mereka mungkin lebih sering dipromosikan atau diberikan tanggung jawab yang lebih besar, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Alasan tersebut menyoroti bagaimana kinerja karyawan yang didukung oleh tingkat kompetensi yang tinggi dapat membawa dampak positif pada beberapa aspek penting, seperti kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah, pengalaman pelanggan yang lebih memuaskan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta pengembangan karir yang lebih baik

Indikator yang mempunyai nilai tinggi yaitu pada indikator keahlian dan keterampilan dengan nilai hasil analisis 3.73% pernyataannya “Keterampilan yang dimiliki, penting dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan”. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan terus-menerus meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki dan tentunya didukung dengan organisasi dengan karyawan lainnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofiar, (2021), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang”. Hasil penelitian ini menunjukkan Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,603 + 0,566X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,638 artinya kompetensi dengan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,407 atau sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,314 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT Wisesan Jaya Mak. Hasil penelitian yang mendukung ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia”. Hasil penelitian menunjukkan library research ini, yaitu: Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai, dan Motivasi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja

Jadi kesimpulan yang di dapatkan dari variabel kompetensi dengan indikator keahlian dan keterampilan, pengalaman dan karakteristik personal dapat meningkatkan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini di maksudkan untuk meng etahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu,perusahaan harus memberikan program yang berdampak positif dalam meningkatkan Kompetensi. Dengan kata lain bahwa semakin baik Kompetensi yang dilakukan maka semakin meningkatnya potensi dalam kinerja Karyawan di Kantor PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3, dan karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan atasannya sehingga bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat dilihat bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan antara lain:

1. PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 telah menerapkan kinerja karyawan dengan baik yang turut di pengaruhi Kompetensi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kedepannya kinerja tetap di pertahankan dan lebih ditingkatkan demiterciptanya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan dampak positif kepada

perusahaan organisasi

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitiannya dapat lebih dan komprehensif dibandingkan penelitian ini perbaikan dapat di perbaiki melalui menambahkan beberapa faktor-faktor pendukung yang belum di maksudkan dalam penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan, Motivasi, kemampuan, pengetahuan/keterampilan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, P, dkk.(2021) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majelengka Jawa Barat (Jabar).
- Dewi Fitriani , John E, H.J, Henny A. dkk. (2022) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber DayaManusia).
- Ghozali (2016). Uji reabilitas ejournal.stei.ac.id pertama kali pada Juni 2016
- Ismail HA, Andi Muh. Fara Kessi. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua). Makassar: Bumi Aksara.
- Muhammad Bakri (2022) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mulia siregar (2019) Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan kompetensi kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige
- Noviar, Maswarni,Novia Susanti (2021) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang
- Nuzulul Fatimah, Yeni Ratnasari. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di Pt. Diparanu Rucitra Property Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Vol. 1 No. 1 P-ISSN: 2579-5791.
- Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq ,Dharliana, dkk .(2021 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majelengka Jawa Barat (Jabar).
- Rikhmah wati saputri (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
- Rusdi Muhammad, Idris Syafruddin kitta (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
- Sudarmanto.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Silvia, I , Wayan cipta (2019) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9 No. 2 P-ISSN: 2407-8107.

Wahyudi, M, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .

Yulika, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skv Sejahtera Surabaya : Universitas Bhayangkara Surabaya 2019.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih atas kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pernyataan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3”**.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama :

Jenis kelamin : laki-laki/perempuan (coret yang tidak perlu)

Umur : tahun

Pendidikan : D3-S1-S2 (coret yang tidak perlu/lainnya sebutkan)

Lama bekerja : tahun

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda () pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompetensi (X)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Keahlian dan Keterampilan				
	Menurut saya, keahlian dalam bekerja mendukung kinerja para karyawan				
2.	Keterampilan yang dimiliki, penting dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan				
3.	Pengalaman				
	Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam mendukung Kinerjanya				
4.	pengalaman kerja dibutuhkan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi didunia kerja				
5.	Karakteristik Personal				
	Saya ingin menjadi pribadi yang lebih positif dari hari ke hari.				
6.	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk selalu menjaga kepercayaan nasabah				
7.	Motivasi				
	Saya termotivasi secara positif untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu				
8.	Saya tidak cepat merasa puas dengan kerja yang didapatkan saat ini				
9.	Isu Emosional				
	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku perusahaan				
10.	Saya merasa malu jika melakukan kesalahan dalam bekerja				
	Kapasitas Intelektual				

11.	Pendidikan yang saya dapatkan saat ini cukup mendukung kinerja yang diharapkan dari organisasi				
12.	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani				

Kinerja Karyawan (Y)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas Kerja				
	Saya berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dari waktu ke waktu				
2.	Dalam melakukan pekerjaanm, saya dituntut untuk selalu teliti				
3.	Kuantitas Kerja				
	Saya berusaha maksimal dalam mencapai target kerja yang diberikan				
4.	Sarana dan prasarana yang ada saya gunakan sesuai dengan fungsinya.				
5.	Dapat Diandalkan				
	Saya mengikuti instruksi atau prosedur kerja yang telah ditentukan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)				
6.	Saya berinisiatif membantu pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan				
7.	Sikap				
	Saya bersikap positif dalam menghadapi tantangan atau masalah yang terjadi				
8	Saya berani terus terang kepada pimpinan jika melakukan kesalahan dalam bekerja				

LAMPIRAN 2 : Tabulasi Data

Hasil Tabulasi Data Kuesioner Variabel X dan Y

NO	KOMPETENSI (X)												KINERJA KARYAWAN (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	39	4	4	4	4	4	3	3	4	30
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37	4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	43	4	3	3	3	3	4	4	4	28
5	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	4	3	4	4	4	3	3	4	29
9	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	4	4	4	3	4	4	4	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	4	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	33	3	3	3	3	3	1	3	3	22
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	44	3	4	4	4	4	4	4	4	31
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45	4	4	1	4	4	4	4	1	26
17	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	40	3	3	3	2	3	4	3	3	24
18	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44	4	3	4	4	4	4	3	4	30
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	44	4	4	4	4	3	4	4	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	3	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	4	4	3	4	3	3	4	3	28
22	4	4	4	3	1	3	3	4	2	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	3	3	2	3	1	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	3	40	4	4	2	3	4	3	4	3	27
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	41	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	42	3	4	3	3	4	4	4	3	28
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	43	4	4	4	4	2	2	3	4	27
29	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	41	3	3	3	4	1	4	4	3	25
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45	4	4	4	4	4	3	4	4	31
31	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	38	3	4	4	1	4	3	4	4	27
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	4	37	4	4	4	1	3	4	4	4	28
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	43	4	3	3	3	4	4	4	4	29
36	3	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	35	3	3	2	3	3	2	4	2	22

37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3	4	4	4	4	4	4	31	
38	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	1	3	39	4	3	4	2	3	3	3	4	26
39	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	38	4	4	4	4	4	2	4	3	29
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	45	4	4	4	4	4	2	4	4	30
42	3	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3	37	3	4	4	4	2	4	4	4	29
43	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	2	3	39	4	4	4	4	3	1	3	4	27
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	4	4	4	3	3	3	4	3	28
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	2	4	4	30
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	4	2	3	4	3	4	2	3	25
47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	3	39	3	4	4	4	3	4	4	4	30
48	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	31



LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Validitas Kompetensi (X)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations**Notes**

Output Created		16-NOV-2023 15:24:28
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 48
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.11 00:00:00.13

Correlations														
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	TOT AL
X.1	Pearson Correlation	1	.333*	.154	.317*	.068	.254	.189	.126	.282	.102	-.057	.022	.437**
	Sig. (2-tailed)		.021	.295	.028	.647	.082	.198	.393	.052	.489	.701	.881	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.2	Pearson Correlation	.333*	1	.033	-.006	.269	.110	.041	.126	.084	.032	.167	-.013	.347*
	Sig. (2-tailed)	.021		.823	.969	.064	.455	.784	.395	.568	.827	.256	.931	.016
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.3	Pearson Correlation	.154	.033	1	.419**	.210	.217	-.060	.157	-.043	-.077	-.088	.230	.323*
	Sig. (2-tailed)	.295	.823		.003	.152	.138	.685	.287	.769	.601	.550	.115	.025
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.4	Pearson Correlation	.317*	-.006	.419**	1	.402**	.291*	.168	.276	.275	.176	-.194	.160	.545**
	Sig. (2-tailed)	.028	.969	.003		.005	.045	.253	.057	.059	.231	.186	.277	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.5	Pearson Correlation	.068	.269	.210	.402**	1	.151	.151	.094	.123	-.153	-.102	.112	.387**
	Sig. (2-tailed)	.647	.064	.152	.005		.305	.305	.523	.405	.300	.489	.447	.007
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.6	Pearson Correlation	.254	.110	.217	.291*	.151	1	.400**	.075	.210	.189	.135	.122	.571**
	Sig. (2-tailed)	.082	.455	.138	.045	.305		.005	.615	.151	.199	.362	.409	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.7	Pearson Correlation	.189	.041	-.060	.168	.151	.400**	1	.278	.250	.051	.003	.122	.477**
	Sig. (2-tailed)	.198	.784	.685	.253	.305	.005		.056	.087	.728	.985	.409	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.8	Pearson Correlation	.126	.126	.157	.276	.094	.075	.278	1	.388**	.113	.212	.221	.588**
	Sig. (2-tailed)	.393	.395	.287	.057	.523	.615	.056		.006	.443	.149	.131	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.9	Pearson Correlation	.282	.084	-.043	.275	.123	.210	.250	.388**	1	.220	.251	.096	.620**
	Sig. (2-tailed)	.052	.568	.769	.059	.405	.151	.087	.006		.133	.085	.517	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.10	Pearson Correlation	.102	.032	-.077	.176	-.153	.189	.051	.113	.220	1	.205	-.245	.381**
	Sig. (2-tailed)	.489	.827	.601	.231	.300	.199	.728	.443	.133		.162	.094	.008
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.11	Pearson Correlation	-.057	.167	-.088	-.194	-.102	.135	.003	.212	.251	.205	1	.125	.404**
	Sig. (2-tailed)	.701	.256	.550	.186	.489	.362	.985	.149	.085	.162		.399	.004

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X.1 2	Pearson Correlation	.022	-.013	.230	.160	.112	.122	.122	.221	.096	-.245	.125	1	.311 [*]
	Sig. (2- tailed)	.881	.931	.115	.277	.447	.409	.409	.131	.517	.094	.399		.031
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOT AL	Pearson Correlation	.437 ^{**}	.347 [*]	.323 [*]	.545 ^{**}	.387 ^{**}	.571 ^{**}	.477 ^{**}	.588 ^{**}	.620 ^{**}	.381 ^{**}	.404 ^{**}	.311 [*]	1
	Sig. (2- tailed)	.002	.016	.025	.000	.007	.000	.001	.000	.000	.008	.004	.031	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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



	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.7	Pearson Correlation	-.077	.582**	.039	.038	.211	.279	1	.041	.442**
	Sig. (2-tailed)	.602	.000	.795	.797	.150	.055		.784	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.8	Pearson Correlation	.175	.229	.846**	.137	.172	.168	.041	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.233	.117	.000	.355	.242	.254	.784		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.373**	.584**	.658**	.495**	.562**	.489**	.442**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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



LAMPIRAN 5 : Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes	
Output Created			16-NOV-2023 15:24:49
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>	48
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.02 00:00:00.02

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	12

LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		16-NOV-2023 15:28:55
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.05

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

LAMPIRAN 7 : Deskripsi Kompetensi (X)

FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12

TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes	
Output Created			16-NOV-2023 15:25:19
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 TOTAL	
		/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM	
		/ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

Statistics														
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	TOTAL
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.65	3.73	3.65	3.69	3.48	3.58	3.58	3.54	3.42	3.13	3.10	3.60	42.15
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	43.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44
Sum		175	179	175	177	167	172	172	170	164	150	149	173	2023

Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	35.4	35.4	35.4
	4	31	64.6	64.6	100.0
Total		48	100.0	100.0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	27.1	27.1	27.1
4	35	72.9	72.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.2	4.2	4.2
3	13	27.1	27.1	31.3
4	33	68.8	68.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.1	2.1	2.1
3	13	27.1	27.1	29.2
4	34	70.8	70.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.2	4.2	4.2
2	1	2.1	2.1	6.3
3	17	35.4	35.4	41.7
4	28	58.3	58.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	2	4.2	4.2	6.3
3	13	27.1	27.1	33.3
4	32	66.7	66.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	2	4.2	4.2	6.3
3	13	27.1	27.1	33.3
4	32	66.7	66.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	5	10.4	10.4	12.5
3	9	18.8	18.8	31.3
4	33	68.8	68.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	6	12.5	12.5	14.6
3	13	27.1	27.1	41.7
4	28	58.3	58.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.3	8.3	8.3
2	5	10.4	10.4	18.8
3	20	41.7	41.7	60.4
4	19	39.6	39.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.3	8.3	8.3
2	7	14.6	14.6	22.9
3	17	35.4	35.4	58.3
4	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.1	2.1	2.1
3	17	35.4	35.4	37.5
4	30	62.5	62.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33	1	2.1	2.1	2.1
35	1	2.1	2.1	4.2
37	3	6.3	6.3	10.4
38	3	6.3	6.3	16.7
39	6	12.5	12.5	29.2
40	4	8.3	8.3	37.5
41	3	6.3	6.3	43.8
42	1	2.1	2.1	45.8
43	5	10.4	10.4	56.3
44	7	14.6	14.6	70.8
45	5	10.4	10.4	81.3
46	3	6.3	6.3	87.5
47	3	6.3	6.3	93.8
48	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8 : Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Notes**

Output Created		16-NOV-2023 15:29:20
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 48
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.02

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.75	3.75	3.69	3.60	3.56	3.48	3.77	3.69	29.29
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	30.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sum	180	180	177	173	171	167	181	177	1406

Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	25.0	25.0	25.0
4	36	75.0	75.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.1	2.1	2.1
3	10	20.8	20.8	22.9
4	37	77.1	77.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	2	4.2	4.2	6.3
3	8	16.7	16.7	22.9
4	37	77.1	77.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.2	4.2	4.2
2	2	4.2	4.2	8.3
3	9	18.8	18.8	27.1
4	35	72.9	72.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	2	4.2	4.2	6.3
3	14	29.2	29.2	35.4
4	31	64.6	64.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.2	4.2	4.2
2	5	10.4	10.4	14.6
3	9	18.8	18.8	33.3
4	32	66.7	66.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.1	2.1	2.1
3	9	18.8	18.8	20.8
4	38	79.2	79.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	1	2.1	2.1	4.2
3	10	20.8	20.8	25.0
4	36	75.0	75.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	2	4.2	4.2	4.2
24	1	2.1	2.1	6.3
25	2	4.2	4.2	10.4
26	2	4.2	4.2	14.6
27	4	8.3	8.3	22.9
28	5	10.4	10.4	33.3
29	4	8.3	8.3	41.7
30	7	14.6	14.6	56.3
31	10	20.8	20.8	77.1
32	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9 : Regresi Linear

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/RESIDUALS DURBIN.
    
```

Regression

		Notes	16-NOV-2023 15:26:29
Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>	48
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /RESIDUALS DURBIN.	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	2400 bytes 0 bytes	00:00:00.00 00:00:00.06

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	29.29	2.673	48
kompetensi	42.15	3.673	48

		kinerja karyawan	kompetensi
Pearson Correlation	kinerja karyawan Kompetensi	1.000 .394	.394 1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan Kompetensi	. .003	.003 .
N	kinerja karyawan Kompetensi	48 48	48 48

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.394 ^a	.155	.137	2.483	1.816

- a. Predictors: (Constant), kompetensi
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.224	1	52.224	8.468	.006 ^b
	Residual	283.693	46	6.167		
	Total	335.917	47			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.195	4.172		4.121	.000		
	kompetensi	.287	.099	.394	2.910	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	kompetensi
1	1	1.996	1.000	.00	.00
	2	.004	23.237	1.00	1.00

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.67	30.97	29.29	1.054	48
Residual	-5.398	3.898	.000	2.457	48
Std. Predicted Value	-2.490	1.594	.000	1.000	48
Std. Residual	-2.174	1.570	.000	.989	48

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

t tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940

20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

Lampiran : Dokumentasi







UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Alfina Damayanti. K			
NIM	105721105320			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar ³			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Ruliaty, M.M.			
NAMA PEMBIMBING 2	M. Hidayat, S.E., M.M.			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN, SE., M.SC.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	29/12/23	OK (Menggunkanan Kuisitorer)	
2	Sumber data (Jata sekunder)	29/12/23	Menggunakan Data Primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	29/12/23	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	29/12/23	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29/12/23	- Harap Revisi Tabel Hasil Uji Reabilitas (Menuliskan secara lengkap angka desimal pada Cronbach's Alpha. Mis : .716 harusnya dituliskan 0,716)	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	29/12/23	- Harap Melengkapi Uji Asumsi Statistik (Seperti Uji Prasyarat : Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas, dan lainnya)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	29/12/23	- Harap revisi tabel hasil Analisis data/Uji Hipotesis (Jangan Copy Paste Langsung SPSS serta dituliskan secara lengkap)	
8	Hasil interpretasi data	29/12/23	OK	
9	Dokumentasi	29/12/23	OK	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

*Catatan : Hasil Validasi ini disetujui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Alfina Damayanti K		
NIM		105721105320		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makakassar 3		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Ruliaty, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		M. Hidayat, SE., MM		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.E., M.Si, M.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	25/03/2024	1. Perbaiki form paragraf 1 dan 2 2. Perbaiki bahasa Inggris	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Alfina Damayanti K.

Nim : 105721105320

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	5 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 26 Maret 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



AB I Alfina Damayanti.K - 105721105320

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

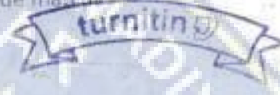
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches





BAB III Alfina Damayanti.K - 105721105320

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES:

1

Submitted to Universitas Negeri Surabaya

Student Paper

3%

2

Submitted to British College of Applied
Studies

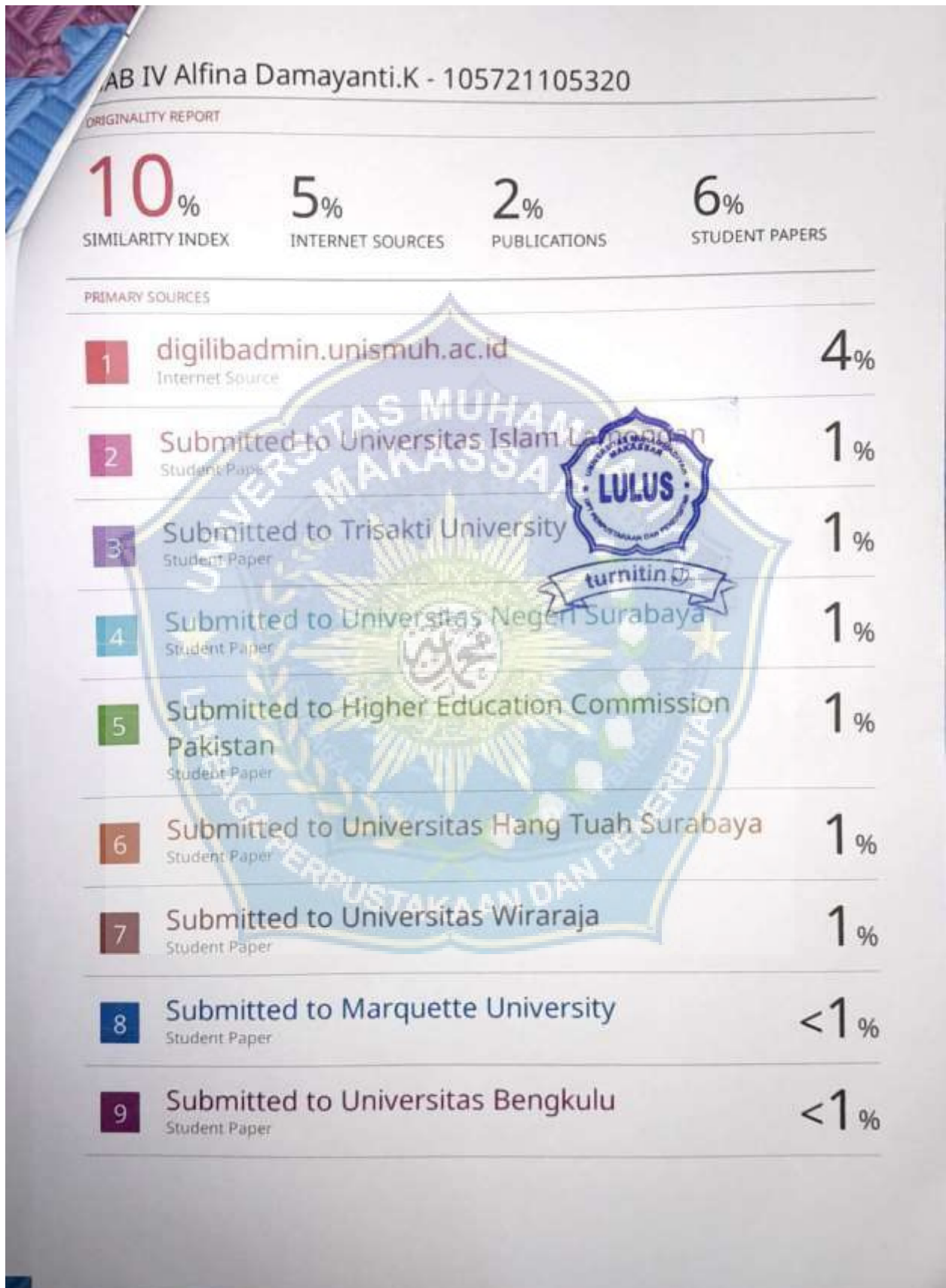
Student Paper

2%

Exclude quotes Exclude bibliography

Exclude matches < 2%





BAB V Alfina Damayanti.K - 105721105320

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches
turnitin





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :jp3m@punismuh.ac.id

Nomor : 2734/05/C.4-VIII/XI/1445/2023

17 Rabiul Akhir 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

1 Nopember 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 264/05/A.2-II/XI/45/2023 tanggal 11 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ALFINA DAMAYANTI K

No. Stambuk : 10572 1105320

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI
MIKRO BANKING CLUSTER MAKASSAR 3"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Nopember 2023 s/d 15 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 29426/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2734/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 01 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ALFINA DAMAYANTI.K
Nomor Pokok	: 105721105320
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI MIKRO
BANKING CLUSTER MAKASSAR 3 "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 November 2023 s/d 15 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 November 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk
 Micro Bisnis Cluster Makassar 3
 Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 17 Ruko 237 No.13
 Makassar, Sudiang 90242
 Telp (0411) 553040
 www.bankmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
 Nomor : R10.MBC/MR3.331/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yudi Foniman
 NIP : 0379197163
 Jabatan : Cluster Manager Makassar 3

Dengan ini menerangkan bahwa :

No.	Nomor Induk Mahasiswa	Nama Mahasiswa	Program Studi
1	105721105320	Alfina Damayanti. K	Manajemen

Benar telah melaksanakan Penelitian di Bank Mandiri Mikro Banking Cluster Makassar 3 pada tanggal 15 November 2023.

Demikian keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk
 Micro Banking Cluster Makassar 3

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk
 Micro Bisnis Cluster Makassar 3

Yudi Foniman
 Cluster Manager

BIOGRAFI PENULIS



Alfina Damayanti.K lahir di Makassar pada tanggal 22 September 2001 dari pasangan suami istri Bapak Kasri dan Ibu Salmah. Peneliti ini merupakan anak terakhir dari 3 bersaudara. Peneliti Sekarang bertempat tinggal di Jln. S dg ngemba KP. Palampang Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Kassi Lulus pada tahun 2014, SMPN 17 Makassar Lulus pada tahun 2017, SMA Amanah Nusantara Lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

