

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CITRA LAMPIA MANDIRI KABUPATEN LUWU TIMUR**



**ANRI RESKIAWAN SUDIRMAN  
1910421010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU- ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CITRA LAMPIA MANDIRI KABUPATEN LUWU TIMUR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**ANRI RESKIAWAN SUDIRMAN  
1910421010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU – ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA LAMPIA MANDIRI KABUPATEN LUWU TIMUR

Disusun dan diajukan oleh

**ANRI RESKIAWAN SUDIRMAN**  
1910421010

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **18 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 18 September 2023  
Disetujui Oleh,

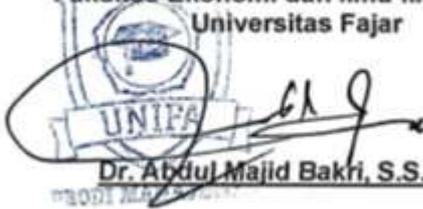
Pembimbing,



Dr. Muliyadi Hamid, S.E./ M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

# SKRIPSI

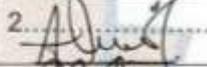
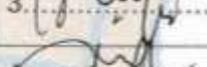
## PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA LAMPIA MANDIRI KABUPATEN LUWU TIMUR

disusun dan diajukan oleh

**ANRI RESKIAWAN SUDIRMAN**  
1910421010

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 18 September 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	2. 
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ANRI RESKIAWAN SUDIRMAN  
NIM : 1910421010  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA LAMPIA MANDIRI KABUPATEN LUWU TIMUR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 18 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Anri Reskiawan Sudirman

## PRAKATA

Bismillahirrahmanirahim

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah Subhanahu WaTa'ala yang telah melimpahkan rahmat-Nya, dan hanya peneliti masih diberi kesehatan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad Salallahualaihi Wasalam yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju ke zaman yang gemilang ini. Dimana penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Persaingan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur”** merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial pada jurusan Manajemen konsentrasi manajemen keuangan. Walaupun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh peneliti saat menyusun skripsi. Dan apa bila tanpa adanya dukungan dari banyak pihak laporan ini tidak akan pernah terselesaikan. Terima kasih Bapak Drs. Sudirman dan Ibu Rasnah, S.Pd selaku kedua orang tua peneliti yang selalu mendoakan dan mendukung kepada peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta keluarga besar peneliti atas dukungannya secara moril maupun materil. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah menyadari bahwa telah banyak pihak yang telah menyadari bahwa telah banyak pihak yang telah memberikan bantuan pikiran, tenaga maupun doa dan semangat. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar & selaku dosen Pembimbing tugas akhir yang memberikan nasehat, kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial Universitas Fajar.

3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial.
4. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. yang tidak hentinya memberikan informasi seputar Tugas Akhir.
5. My Brother, Marco, iyan dan Semua teman-teman ku yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu,telah memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan Skripsi ini.
6. Teman – teman angkatan 2019  
Dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan dan masih jauh dari kata kesempurnaan.Oleh sebab itu dengan kerendahan hati peneliti, apabila terdapat salah kata dan penulisan, peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Makassar, 18 September 2023

Anri Reskiawan Sudirman

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CITRA LAMPPIA MANDIRI**

**Anri Reskiawan Sudirman  
Mulyadi Hamid**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Persaingan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Citra Lampia Mandiri. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh Karyawan yang berjumlah 66 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan sampel jenuh dimana mengambil semua Karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa bahwa persaingan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai t sebesar +12.881 dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Uji determinan juga mengungkapkan bahwa secara bersama-sama, persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel Persaingan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT.Citra Lampia Mandiri.

Kata Kunci: Persaingan Kerja, Kinerja Karyawan, PT.Citra Lampia Mandiri

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB COMPETITION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CITRA LAMPPIA MANDIRI**

**Anri Reskiawan Sudirman  
Mulyadi Hamid**

*This study aims to analyze and determine the effect of job competition on employee performance at PT Citra Lampia Mandiri. This type of research is quantitative descriptive. The research population includes all employees, totaling 66 respondents. The sampling technique uses a purposive sampling technique and a saturated sample which takes all employees as the research sample. The variables in this study are work motivation and compensation on employee performance. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study found that job competition has a positive and significant effect on employee performance partially, with a t value of +12,881 and a significance of 0.000 <0.05. The determinant test also reveals that work competition has a significant effect on employee performance. And simultaneously the job competition variable affects employee performance at PT. Citra Lampia Mandiri.*

*Keywords: Job Competition, Employee Performance, PT. Citra Lampia Mandiri.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR KEASLIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
2.1. Manajemen.....	5
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.2.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.3 Persaingan Kerja .....	10
2.3.1 Pengertian Persaingan Kerja .....	10
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Persaingan .....	11
2.3.3 Indikator Persaingan Kerja.....	12
2.4 Kinerja Karyawan.....	13
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.4.2 Indikator Kinerja.....	14
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja .....	16
2.5. Penelitian Terdahulu.....	17
2.6. Kerangka Pikir .....	19
2.7. Definisi Operasional.....	19
2.7. Hipotesis Penelitian .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1. Desain Penelitian.....	21
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
3.3. Populasi dan Sampel.....	21
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6. Pengukuran Variabel .....	24
3.7. Uji Instrumen .....	25
3.8. Metode Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Tempat penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan.....	32
4.1.2 Struktur Organisas Perusahaan .....	33

4.2 Hasil Penelitian .....	40
4.2.1 Deskripsi Identitas Responden Penelitian.....	40
4.3 Uji Coba Instrumen.....	42
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	42
4.3.2 Uji Validitas .....	47
4.3.3 Uji Reliabilitas.....	48
4.4 Analisis Data .....	48
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.2 Uji Hipotesis .....	51
4.5 Pembahasan .....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Skala Likert .....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.4 Jawaban Responden terkait Persaingan Kerja (X) .....	43
Tabel 4.5 Jawaban Responden terkait Kinerja (Y) .....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas .....	50
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji T .....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	19
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT.Citra Lampia Mandiri .....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis yang penuh dengan dinamika dan persaingan yang ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang dapat membedakan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan mengurangi daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek persaingan kerja di dalam lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia dalam dunia bisnis merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan dari bisnis yang berkembang. Untuk itu, perusahaan harus melakukan langkah-langkah manajerial yang tepat dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumberdaya manusianya sehingga Karyawan semakin loyal kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik.

Persaingan kerja di lingkungan perusahaan merupakan fenomena yang kompleks dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan organisasi. Persaingan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, persaingan juga dapat menjadi pemicu bagi inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tantangan yang dihadapi. Namun, sisi negatif dari persaingan kerja juga patut diperhatikan. Persaingan yang tidak sehat atau berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dan konflik antar-karyawan.

Kondisi seperti ini dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Apabila tidak dikelola dengan baik, persaingan kerja yang buruk dapat berakibat pada penurunan kinerja individu maupun tim, serta menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja.

PT. Citra Lampia Mandiri dalam menjalankan aktivitas kerjanya sangat membutuhkan produktivitas kerja Karyawan yang optimal agar bisa memenuhi target yang diberikan dari perusahaan. Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Bagi suatu Lembaga atau perusahaan, Karyawan merupakan aset yang paling bernilai. Untuk itu, unsur Karyawan merupakan unsur terpenting dalam operasi suatu lembaga/perusahaan. Karyawan bahkan disebutnya sebagai *vital machine*. Faktor Karyawan sebagai tenaga kerja itu tidak semata-mata dipandang sebagai faktor produksi sebagaimana halnya faktor-faktor produksi lainnya, tetapi merupakan aset atau kekayaan utama perusahaan. Karena itu, dalam upaya untuk memenangkan persaingan, maka faktor tenaga kerja sebagai aset perusahaan utama perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan benar berarti mewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan produktivitas kerja tinggi melalui pelaksanaan fungsi administratif dan fungsi operasional. Fungsi administratif dan fungsi operasional adalah dua hal yang terdapat dalam pengelolaan tenaga kerja, sedangkan produktivitas kerja yang tinggi adalah tujuan yang ingin dicapai dalam pengelolaan tenaga kerja (Pratomo, 2018).

PT. Citra Lampia Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan memiliki visi menjadi perusahaan terkemuka di industri tersebut. Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi dan kualitas karyawan yang optimal. Namun, dalam

lingkungan kerja yang kompetitif, persaingan antar-karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja mereka.

PT.Citra Lampia Mandiri menilai bahwa produktivitas kerja karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan karena kinerja mereka menurun, selain itu karena persaingan kerja yang sangat ketat di perusahaan, salah satunya karena karyawan kontrak ingin menjadi karyawan tetap, Hal tersebut membuat kepuasan dalam bekerja kurang yang disebabkan karyawan masih belum sadar akan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga target yang diberikan perusahaan tidak terpenuhi. Hal ini tentunya menjadi permasalahan yang serius, karena iklim kerja menjadi tidak kondusif. Sehingga masih ada banyak hal yang perlu diperhatikan, terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan persaingan kerja yang ada di lingkungan kerja setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CITRA LAMPPIA MANDIRI”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini di atas adalah Apakah Persaingan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Lampia Mandiri.?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Terhadap persaingan kerja dan kinerja karyawan di PT. Citra Mandiri Lampia.

#### 1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis mengharapkan agar aspek teoritis dan kegunaan praktis bisa tercapai sehingga hasil penelitian ini bisa memiliki manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini mampu memperluas wawasan serta pengetahuan yang baru tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi penelitian

Penelitian diharap dapat membantu ilmu pengetahuan serta wawasan dan juga menambah pengalaman pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

###### b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian yang lainnya serta sebagai sumbangan pemikiran dalam penelitian berikutnya yang berkaitan dengan persaingan kerja karyawan.

###### c. Bagi Universitas Fajar

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bacaan ilmiah sebagai acuan bagi mahasiswa Universitas Fajar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen**

Manajemen adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Inggris (*management*), dan di Indonesia ialah “Tata Laksana” artinya penempatan dan proses bekerja. Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Manajemen diartikan sebagai suatu proses karena menyangkut kerangka acara ini tidak dapat diuraikan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan. Rangkaian kegiatan ini dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan. Manajemen sebagai suatu proses lebih menitik beratkan pada proses pengaturan dalam pelaksanaan suatu tugas atau rangkaian kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Proses manajemen juga bergantung pada bantuan orang lain yang bekerja sama dalam melaksanakan tujuannya.

#### **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sinambela, L. Poltak., (2019) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Marwansyah (dalam Cahyawening, 2019) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu. Simamora (dalam Larasati 2018) bahwa manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. A.F. Stoner (dalam Larasati, 2018) mengemukakan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

### **2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Larasati (2018) menyampaikan bahwa sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi yaitu:

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi perencanaan

tenaga kerja. Dengan perencanaan tenaga kerja, upaya dimaksudkan untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Pengembangan Tenaga Kerja

Untuk mengurangi ketergantungan organisasi dalam merekrut personel baru, pengembangan tenaga kerja sangat diperlukan. Pengembangan tenaga kerja yakni suatu keadaan yang memanifestasikan peningkatan kualitas tenaga kerja.

## 3. Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Hal ini dapat diamati bahwa Karyawan yang bekerja dengan baik dan yang tidak dapat dibedakan dengan menggunakan penilaian prestasi kerja.

## 4. Pemberian Kompensasi

Tindakan memberi balas jasa merupakan bagian dari fungsi pemberian kompensasi. Manfaat ini dapat berupa uang atau tidak berwujud.

## 5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja memerlukan penerapan faktor-faktor ekonomi dan non-ekonomi yang diantisipasi untuk memberikan ketenangan pikiran dan fokus total yang dibutuhkan Karyawan untuk memberikan jenis hasil pekerjaan yang diharapkan bisnis.

## 6. Pemberhentian

Fungsi aktif terakhir dari manajemen sumber daya manusia adalah pemutusan hubungan kerja. Manajer SDM perlu mempertimbangkan fungsi pemecatan karena diatur oleh undang-

undang dan mengikat bisnis dan Karyawan.

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentatifkan tanggungjawab, serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki Karyawan sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

3. Pengarahan (*actuating*)

Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi Karyawan sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

4. Pengendalian (*controlling*)

Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi – fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja Karyawan hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila, belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

### **2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk pengelolaan sumber

dayanya, termasuk sumber daya manusianya. Secara umum, tujuan SDM berubah dan bergantung pada tahapan pengembangan yang terjadi di setiap organisasi. Berikut ini adalah tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2019)

1. Pertimbangkan manajemen saat mengembangkan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki Karyawan yang sangat produktif dan termotivasi yang selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan menjunjung tinggi persyaratan hukum.
2. Menerapkan dan menjunjung tinggi semua aturan dan prosedur SDM yang membantu pencapaian tujuan organisasi.
3. membantu dalam penciptaan struktur dan strategi secara keseluruhan, dengan memberikan perhatian khusus pada implikasinya terhadap sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Memfasilitasi media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi
7. Sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan Darodjat (2019) beropini bahwasanya “Peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan Karyawan, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja Karyawan, rendahnya komplain dan pelanggan,

meningkatnya bisnis perusahaan”

## **2.3. Persaingan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Persaingan Kerja**

Persaingan merupakan perjuangan dari dua atau lebih orang untuk tujuan yang sama yang terbatas sehingga dapat memiliki tujuan yang pasti. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), Persaingan kerja adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik.

Persaingan kerja adalah suatu peluang bagi Karyawan untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya.

Proses disosiatif sering disebut sebagai *oppositional processes*, yang persis halnya dengan kerjasama, dapat ditemukan pada setiap masyarakat, meskipun bentuk dan arahnya ditentukan oleh kebudayaan dan sistem sosial masyarakat bersangkutan. Oposisi dapat diartikan sebagai cara berjuang melawan seseorang atau sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Pola-pola oposisi tersebut dinamakan juga sebagai perjuangan untuk tetap hidup (*struggle for existence*).

Proses disosiatif adalah proses mengarah kepada pertikaian. Persaingan adalah Persaingan atau *competition* dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang kehidupan yang pada

suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian masyarakat atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Persaingan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), yang menyatakan hal-hal yang menyebabkan persaingan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik diantara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan atau konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.

b. Ego manusia

Ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik

c. Kebutuhan

Kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan non material yang lebih baik dari orang lain sehingga timbulah persaingan atau konflik.

d. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa

pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

e. Salah paham

Salah paham sering terjadi diantara orang-orang yang bekerja sama. Karena salah paham (salah persepsi) ini timbullah persaingan atau konflik diantara individu karyawan atau kelompok.

f. Perasaan dirugikan

Perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik diantara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.

g. Perasaan sensitif

Perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan konflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan perkelahian di antara karyawan. Konflik terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak ada maksud jelek. Akan tetapi karena perasaan sensitif seseorang hal itu dianggap menghina.

### **2.3.3 Indikator Persaingan Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan (2019), ada lima indikator persaingan kerja karyawan yaitu:

a. Berpikir positif terhadap persaingan.

Berpikir positif adalah sikap mental dari dalam diri sendiri seseorang untuk menghadapi kondisi yang dialami sebagai akibat logis dari perbuatannya sendiri. Maka saat orang yang dapat berpikir positif akan tetap merasa bahagia seberat apapun kenyataan yang dihadapi terhadap persaingan kerja.

b. Meningkatkan keterampilan bagi diri.

Keterampilan pengembangan diri penting karena untuk membuat rencana strategis dan taktis untuk pertumbuhan diri dan profesional menuju tujuan.

c. Bekerja melebihi dari deskripsi kerja pada diri sendiri.

Adalah kegiatan kerja yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh tanpa mengenal kata lelah dan menyerah hingga mencapai target yang sudah ditentukan. Mereka akan terus berusaha dan bekerja keras dengan baik dan maksimal.

d. Menjaga hubungan baik dengan atasan.

Karyawan harus menghargai atasan dan keputusan-keputusan yang dibuatnya agar tidak terjadi ketegangan dalam hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus bisa melihat keadaan secara objektif, untuk dapat menemukan jalan bahwa bisa menjalin kerjasama dengan atasan secara baik.

e. Saling menguntungkan dengan pesaing.

Adalah salah satu pemicu dalam mengembangkan hasil kerja yang lebih baik agar saling menguntungkan dalam bekerja.

## **2.4 . Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Rifai dan Basri (2018) Kinerja merupakan hasil atau tingkat

keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Menurut Sinambela, dkk. (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif dengan menerapkan persaingan kerja untuk mencapai target yang diterapkan terhadap organisasional agar dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing karyawan kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja**

Menurut Bangun,Wilson (2018) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilainan kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3) Jangka Waktu

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

4) Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5) *Team Work* ( Kerjasama Team )

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi (Kasmir, 2018). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

## 2.5 . Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau kajian pustaka merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menyangkut pengaruh persaingan kerja terhadap kinerja karyawan ini disadari untuk melakukan penelitian perlu ada suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam penelitian, untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini .

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rindi andika, Bambang widjanarko, Rizal ahmad (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerjamelalui kepuasan kerja. kepuasan kerja tidak dapat memediasi (intervening) hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Kumala, Dian Ayu Tri (2020)	Hubungan antara persaingan kerja Dengan kepuasan kerja pada wanita ojek online motor di Yogyakarta	hubungan yang positif antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja.
3	Sef Afif Setiawan (2018)	pengaruh persaingan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang.	lingkungan kerja, motivasi kerja, dan Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi
4	Vivi Amanah Harahap, Wahyu Hidayat (2016)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama semarang)	Variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan Kerja tidak memiliki hubungan mediasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja memiliki hubungan mediasi parsial.

Secara umum arah keempat penelitian terdahulu hanya membahas dampak dari Persaingan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini menjadi dasar bagi peneliti untuk mengetahui dampak persaingan kerja yang dilakukan di PT.Citra Lampia Mandiri terhadap kinerja dari masing-masing karyawannya.

## 2.6 Kerangka Pikir

kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## 2.7 Definisi Operasional

Definisi fungsional adalah untuk mengetahui pemahaman dari setiap variabel yang dianalisis sehingga dapat mempermudah dalam penelitian. Variabel penelitian ini adalah Media Sosial dan Kinerja.

1. Definisi operasional terhadap penelitian ini adalah mengenai pengaruh Persaingan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Citra Lampia Mandiri dalam meningkatkan perkembangan perusahaan.
2. Definisi operasional pada kinerja terhadap penelitian ini yaitu perilaku Karyawan terhadap tanggungjawab yang diberikan perusahaan sudah berjalan sesuai dengan tugas masing-masing tanpa adanya pengaruh dari luar.

## 2.8 Hipotesis

Menurut Azuar Juliandi, (2019) Hipotesis masalah penelitian adalah dugaan atau tanggapan sementara terhadap pertanyaan. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Terdapat pengaruh antara Persaingan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.Citra Lampia Mandiri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data menggunakan instrumen terkait, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini merupakan metode scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah keilmuan yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel X ( Persaingan kerja) variabel Y ( Kinerja karyawan ).

#### **3.2. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Citra Lampia Mandiri di Jl. Soekarno Hatta, Jalur dua No.1, Kec. Malili, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan 92981. Waktu Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan pada Bulan Agustus 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi Menurut (Sugiyono, 2018) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil

adalah karyawan pada PT.Citra Lampia Mandiri yang berjumlah 200 Orang Karyawan.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling yaitu suatu metode penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian ini diambil secara purposive sampling, dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Bekerja di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur selama >2 tahun.
- 2) Merupakan Karyawan tetap di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Dalam usaha untuk mencari kebenarannya, penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang penyajiannya dalam bentuk angka yang baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan Sumber Data.

#### **b. Sumber data**

Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti dengan cara mengumpulkan data secara langsung di tempat penelitian. Dalam

pengumpulan data tersebut, peneliti melakukan pengambilan data secara langsung. Data primer ini didapatkan melalui observasi, wawancara pada beberapa karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur, artikel dari surat kabar, tulisan ilmiah, keterangan-keterangan atau publikasi dari internet yang dapat memberikan informasi bagi penelitian yang diperoleh dari penelitian kepustakaan atau literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), Metode pengumpulan data ini sangat berpengaruh dalam hasil penelitian karena memilih metode pengumpulan data yang sudah tepat akan diperoleh dengan data yang relevan dan akurat. Cara merujuk pada sesuatu yang abstrak, tetapi dapat diwujudkan dalam benda yang sangat kasat mata, tetapi hanya dapat dipertontonkan penggunaannya. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap. Dengan demikian kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Angka tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberikan tersebut bersedia memberikan respon

sesuai dengan permintaan pengguna.

### 3.6 Pengukuran variabel

Dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2018) pengukuran variabel dapat dikategorikan menjadi 2 bagian, yakni variabel independen (Variabel Bebas) dan variabel dependen (Variabel Terkait) dan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel.

#### 1. Variabel bebas (Variabel X)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait (*dependent*) Sugiyono (2018). Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu Persaingan Kerja (x).

#### 2. Variabel terikat (variabel Y)

Variabel terikat adalah variabel yang bereaksi atau memberikan tanggapan bila dihubungkan dengan variabel bebas. Yusuf (2014) mengemukakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain.

Variabel terikat pada penelitian ini merupakan kinerja karyawan (Y) konsep kinerja yaitu hasil kerja individu maupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras agar mencapai tujuan organisasi sesuai kebijakan serta tanggung jawabnya sendiri.

Dalam penyebaran angket dalam penelitian ini, agar mengetahui pengaruh Persaingan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Citra Lampia Mandiri, skor yang diberikan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber. Sugiyono (2018)

### 3.7 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti agar menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas pada setiap butir pernyataan yang terdapat pada angket yang dibuat oleh peneliti. Uji coba ini dilakukan sebelum angket digunakan pada penelitian sesungguhnya.

#### a. Uji Validitas

Menurut Saptutyningasih dan Setyaningrum (2019) Validitas adalah ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah kuesioner yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Wibowo dan

Wulandari, 2020) Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidak suatu data, jika:

- 1)  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- 2)  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019) reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitif dari masa ke masa. (Wibowo dan Wulandari, 2020) menjelaskan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur hasil atau pengukuran agar bersifat tetap, kredibel dan terbebas dari kesalahan pengukuran.

Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik (Wibowo, 2020).

Kriteria reliabel tidaknya suatu instrumen ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1)  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel dinyatakan reliabel.
- 2)  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Analisis Data

Analisis data ini merupakan tahapan setelah data dari seluruh responden dan sumber lainnya terkumpul. Kemudian, data tersebut diolah menjadi informasi sehingga mudah dipahami dan dapat menemukan kesimpulannya. Teknik analisis data akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tahapan analisis data sebagai berikut:

#### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang kemudian menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedasitas.

##### a. Uji Normalitas

Menurut Wibowo dan Wulandari (2020) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel Persaingan kerja (X), dan kinerja karyawan (Y). Pengujian normalitas data penting dilakukan karena data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Menurut Wibowo dan Wulandari (2020) kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z_{tabel}$ ; atau menggunakan Nilai *Probability Sig* (2 tailed)  $> \alpha$ ; sig  $> 0.05$ .

## b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti (Wibowo dan Wulandari 2020). Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap regresi yang nantinya akan diperoleh  $F_{hitung}$ . Harga  $F$  yang diperoleh, dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antar variabel linear.
- 2) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antar variabel tidak linear.

### 3.8.2 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Persaingan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut tahapan pengujian hipotesis:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai judul penelitian yang ditulis yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel dalam penelitian ini yang dimana variabel bebas Persaingan kerja (X) terhadap variabel terikatnya (Y) yaitu kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2018), analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data regresi berganda diolah melalui aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Menurut Sugiyono (2018), penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sehingga memiliki persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \dots, \beta_2$  = Koefisien regresi terhadap dugaan

X = Persaingan Kerja

E = Error

### 3.8.3 Uji T

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Dalam perumusannya hipotesis statistik, antara  $H_0$  dan  $H_a$  selalu berpasangan, bila satunya ditolak, maka yang lain diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu jika  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima. Uji Hipotesis ini berfungsi untuk memunculkan dugaan suatu kejadian tertentu kedalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis parsial atau uji T. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.8.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Imam Ghozali (2018) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi cocok dengan data yang diamati. Uji koefisien determinasi atau analisis Adjusted  $R^2$  dilakukan dapat mampu berapa besar presentase bantuan didalam pengaruh variable independent (variabel bebas) secara keseluruhan terhadap variable dependent (variabel terikat)

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $r^2$  mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.
- 2) Jika nilai  $r^2$  mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Citra Lampia Mandiri

PT. Citra Lampia Mandiri merupakan salah satu perusahaan pertambangan Nikel lokal di Indonesia (*Indonesia Mining Company*) yang menerapkan (*Good Mining Practice*). yaitu menjalankan operasional pertambangan dari tahap eksplorasi endapan deposit mineral yang dilakukan dengan studi kelayakan, melewati tahap reklamasi, dan revegetasi lahan pasca tambang.

PT. Citra Lampia Mandiri didirikan di Makassar pada tahun 2005 dalam bentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV) yang menguasai konsesi pertambangan bijih seluas 10.000 Ha di daerah Lampia, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan berdasarkan izin Kuasa Pertambangan (KP) Penyelidikan Umum yang dikeluarkan oleh Bupati Luwu Timur dengan surat Nomor 540/02/TAMBEN&LH/TAHUN 2006. pada 17 Mei 2006 Pada perizinan awal, komoditi pertambangan berupa laterit besi dmp, yang kemudian sejalan dengan penemuan eksplorasi disesuaikan menjadi laterit nikel dengan besi sebagai mineral ikutannya.

Citra Lampia Mandiri menjadi Perseroan Terbatas (PT) setelah proses ratifikasi pada 3 April 2007 setelah diambil alih oleh PT. *Asia Pacific Mining Resources* yang berkedudukan di Jakarta Pada 7 September 2009. arca prospek seluas 2.660 Ha yang telah dilakukan program eksplorasi dan pengembangan ditingkatkan statusnya menjadi IUP Operasi dan Produksi melalui Surat Keputusan Bupati Luwu Timur No.540/022/DESDM/2009. Dan Pada tanggal 16 September 2019 oleh

Kementenan Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui SK. 698.Menlhk/Sekjen/PLA.0/9/2019 telah diterbitkan Perpanjangan Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan untuk kegiatan operasi produksi bijih nikel dmp dan sarana penunjangnya pada kawasan Hutan Produksi Terbatas (HPT).

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

PT. Citra Lampia Mandiri menjadi Organisasi mempunyai peranan yang penting bagi suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatannya. Maka perusahaan perlu menyusun suatu struktur organisasi yang baik, sehingga dapat diketahui tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi. Untuk menjamin terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan, maka diperlukan suatu organisasi. Adapun yang dimaksud dengan organisasi adalah setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam ikatan hirarki dimana terdapat suatu hubungan seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang lain yang disebut bawahan.

Pihak Manajemen dari perusahaan untuk mengendalikan para pekerja yang bekerja di perusahaan, sebagai Pihak pemegang saham mengelola dan mengorganisir para pekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu usaha untuk mengendalikan hal tersebut adalah melalui organisasi dan struktur organisasi.

Struktur organisasi merupakan gambaran yang skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah

ditentukan, sehingga dengan adanya struktur organisasi ini dapat mencerminkan adanya hubungan antara tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Dengan tujuan agar setiap anggota mengetahui apa yang harus dikerjakan dan kepada siapa mereka harus mempertanggung jawabkan tugas yang dilaksanakan dalam perusahaan. Dengan demikian masing-masing tugas dapat dikoordinasikan atas orang-orang yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung pada bentuk perusahaan dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

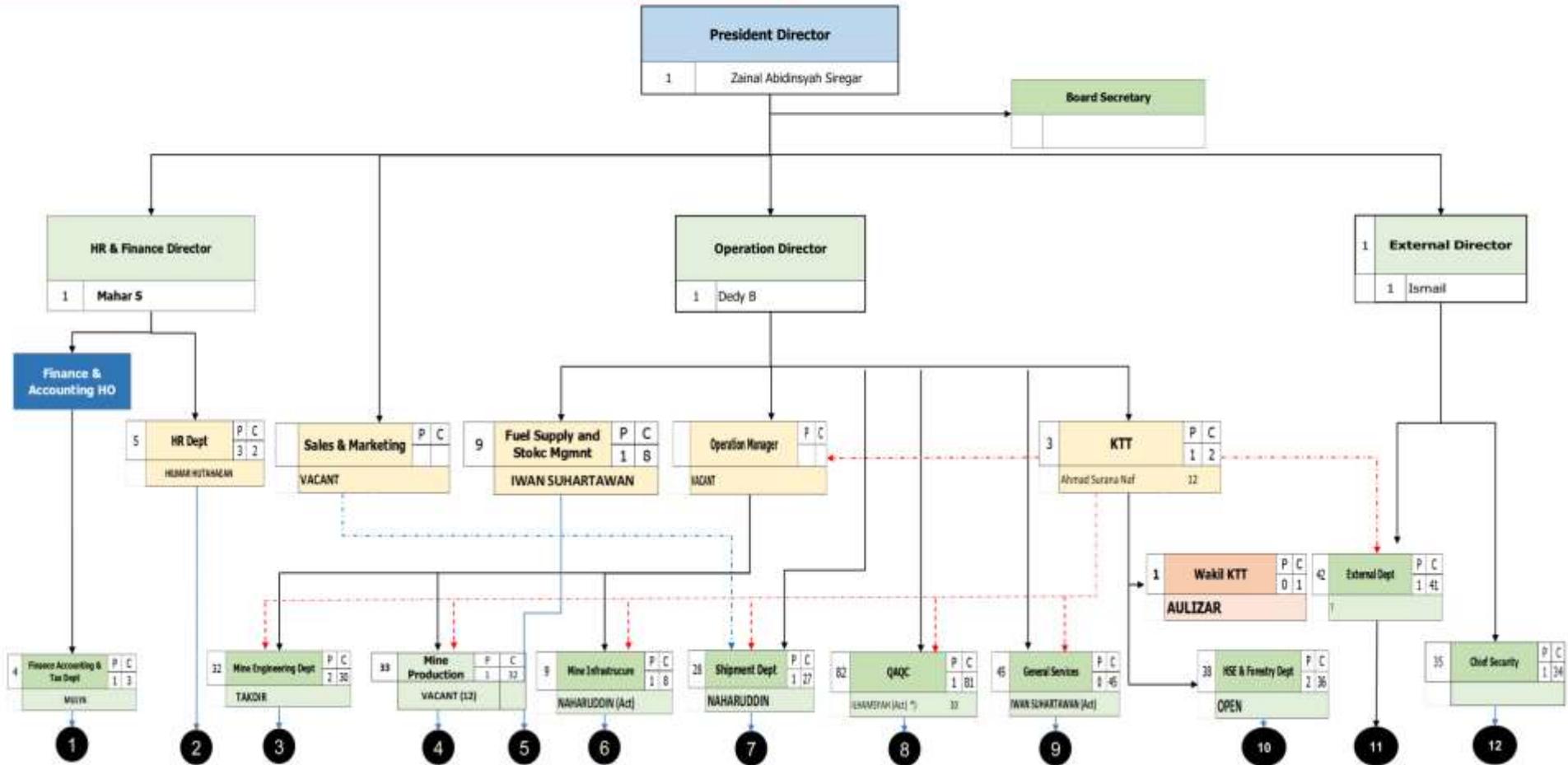
PT.Citra Lampia Mandiri dalam merealisasikan tujuan mempunyai struktur organisasi yang di dalamnya ditetapkan kedudukan, wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing anggota sehingga mereka bertanggung jawab kepada tugas yang harus dilaksanakan. Secara ringkas pembagian tugas dan tanggung jawab, struktur organisasi PT. Citra Lampia dapat dilihat pada gambar IV.1.

**a. Gambar Struktur organisasi PT.Citra Lampia Mandiri**

Berikut Gambaran dari struktur Organisasi PT.Citra Lampia Mandiri.

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT.Citra Lampia Mandiri

SO MANAGEMENT LEVEL (Model #1)



**b. Fungsi dan jabatan**

Berdasarkan struktur organisasi perusahaan, dapat diuraikan tugas dan wewenang dari masing-masing pembagian antara lain sebagai berikut:

**1) Dewan Komisaris.**

Dewan komisaris merupakan wakil pemegang saham yang mempunyai wewenang tertinggi dalam perusahaan untuk mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan. Adapun tugas dan wewenang Dewan Komisaris antara lain:

- a) Melakukan pengawasan atas kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada anggota direksi.
- b) Memeriksa semua pembukuan surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan keuangan dan lain-lain.
- c) Berhak untuk mengetahui segala kegiatann perusahaan yang telah dijalankan oleh direksi.
- d) Memberhentikan dengan sementara anggota direksi apabila anggota tersebut bertindak bertentangan dengan anggaran dasar dan atauperaturan perundang-undangan yang berlaku.

**2) Direktur Utama.**

Direktur Utama merupakan orang yang paling bertanggung jawab penuh atas kegiatan operasional perusahaan. Tugas-tugas dan tanggung jawab Direktur Utama adalah sebagai berikut:

- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan perusahaan secara keseluruhan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang

sudah ditentukan.

- b) Menandatangani dan memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut perusahaan.
- c) Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan sehari-hari para staf.
- d) Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja.
- e) Melakukan kegiatan koordinasi dengan para manajer dibawahnya serta mengadakan rapat kerja untuk membicarakan masalah operasional perusahaan

### **3) Direktur Operasional**

Direktur operasional bertanggung jawab kepada direktur utama.

Tugas dan tanggung jawab direktur operasional adalah:

- a) System operasional dibawah naungan Direktur Operasional.
- b) Menentukan lulus atau tidaknya karyawan masuk perusahaan.
- c) Merangkap operasional.
- d) Mengatur system kerja.
- e) Menyiapkan standar operasional perusahaan (SOP)

### **4) Kepala Marketing**

Tugas dan tanggung jawab Ka. Marketing adalah:

- a) Menetapkan tujuan dan sasaran jalannya operasional perusahaan dan strategi penjualan kepada konsumen.
- b) Membuat analisa terhadap pangsa pasar dan menentukan strategi penjualan terhadap konsumen atau pelanggan.
- c) Menganalisis laporan yang dibuat bawahannya.
- d) Mengoptimalkan kerja kerja staf dan administrasi dibawah wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan

- e) Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaannya promosi
- f) Membina bagian pemasaran dan membimbing karyawan bagian pemasaran.

## **5) Marketing**

Tugas dan tanggung jawab Marketing adalah:

- a) Berperan sebagai promosi sebagai bagian yang memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dihasilkan oleh perusahaan.
- b) Berperan sebagai sales pemasaran yang bertugas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
- c) Berperan dalam konsep komunikasi pemasaran. Yaitu menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dan lingkungan eksternal.
- d) Berperan dalam pengembangan dan riset yaitu menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

## **6) Legal Administrasi.**

Tugas dan tanggung jawab Legal Administrasi adalah:

- a) Membuat izin yang berhubungan dengan kegiatan di perusahaan.
- b) Berkoordinasi dengan pihak pemerintah mengenai legalitas dan mengenai kegiatan administrasi tenaga kerja dan dampak lingkungan.

- c) Memberikan izin untuk setiap departemen di perusahaan untuk dasar hukum bagi pelaksanaan kegiatan di perusahaan.

#### **7) KTT (Kepala Teknik Tambang)**

KTT bertanggung jawab atas pelaksana dalam urusan pertambangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada suatu usaha pertambangan di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **8) Kepala. Divisi Tambang**

Tugas dan tanggung jawab Ka. Div Tambang adalah:

Ka.Div Tambang memiliki tugas berwenang terhadap berlangsungnya kegiatan pertambangan dibawah instruksi dari KTT.

#### **9) ADM (Administrasi)**

Tugas dan tanggung jawab Administrasi adalah:

- a) Menyelesaikan administrasi secara umum.
- b) Mencatat dan mendata semua transaksi pembelian, dan penjualan dalam perusahaan.
- c) Mengeluarkan dana untuk membiayai operasional perusahaan berdasarkaninstruksi direktur.
- d) Secara langsung menerima dan mengeluarkan kas kecil perusaan dalamtransaksi sehari-hari.

#### **10) Ka. Divisi Crusher.**

Tugas dan tanggung jawab Ka. Divisi Crusher adalah Ka. Divisi Crusher memiliki tanggung jawab yaitu mengontrol kegiatan crusher dan memberi instruksi terhadap operator crusher dalam menjalankan penggilingan. Serta bertanggung jawab dalam bidangnya.

## 11) Ka. Divisi Blasting

Tugas dan tanggung jawab Ka. Divisi Blasting adalah

- a) Mengontrol kegiatan *drilling* dan *blasting* serta perencanaan informasinya
- b) Mengecek dan menyediakan kebutuhan-kebutuhan logistik untuk peledakan dan material penunjang yang akan dipakai
- c) Membuat dan mengontrol system pelaporan dari kegiatan *drilling* dan *blasting* internal (didalam perusahaan atau diluar perusahaan)
- d) Mengontrol material pendukung seperti sarung tangan, batu baterai atau yang berkaitan dengan peledakan.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Identitas Responden Penelitian

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan pertanda Kompensasi untuk membedakan seseorang tersebut laki-laki atau perempuan. Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

		JENIS_KELAMIN			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	LAKI-LAKI	60	90,9	90,9	90,9
	PEREMPUAN	6	9,1	9,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa dari 66 responden karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk laki- laki berjumlah 60 orang dengan presentase 90,9% sedangkan untuk perempuan berjumlah 6 orang dengan presentase 9,1% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Citra Lampia Mandiri didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur atau usia seseorang yang merupakan ukuran lamanya hidup seseorang. Karena itu usia dapat mencerminkan pengalaman dan kematangan keungan seseorang dalam kehidupan. Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel dibawah:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan umur**

		UMUR			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30 Tahun	12	18,2	18,2	18,2
	31-40 Tahun	42	63,6	63,6	81,8
	41-50 Tahun	12	18,2	18,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

*Sumber data di olah 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia. Untuk usia 21-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 18,2%, untuk responden usia 31-40 berjumlah 42 orang dengan tingkat persentase 63,6%, dan untuk usia >41 tahun berjumlah 12 orang dengan tingkat persentase 18,2 Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Citra Lampia Mandiri lebih didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun tahun dengan tingkat persentase sebesar 63,6%.

Dari hasil tersebut peneliti menganggap bahwa responden pada usia tersebut telah memiliki produktifitas yang lebih tinggi utamanya untuk meningkatkan kinerja buat perusahaan.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan cerminan seberapa tinggi kemampuan dalam menyelesaikan pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dan diperoleh dari jenjang pendidikan yang ditempuhnya selama ini. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat pendidikan**

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	28	42,4	42,4	42,4
	S 1	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

*Sumber data di olah 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan PT. Citra Lampia Mandiri yaitu untuk tingkat pendidikan SMK berjumlah 28 orang dengan persentase 42,4%, untuk tingkat pendidikan Strata 1 berjumlah 38 orang dengan persentase 57,6% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Citra Lampia Mandiri didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan Strata 1.

## 4.3 Uji Coba Instrumen

### 4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui frekuensi jawaban dari responden secara keseluruhan. yang akan diteliti dalam hal ini adalah Persaingan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Citra Lampia Mandiri dari hasil pernyataan responden

pada setiap variable.

Survey yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala likert dengan bobot tertinggi pada setiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 66 orang, maka penentuan range dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Range} = (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / (\text{Range Skore})$$

$$\text{Skor tertinggi} = 66 \times 5 = 330$$

$$\text{Skor terendah} = 66 \times 1 = 66$$

$$\text{Maka, Range} = (330 - 66) / 5 = 52$$

Angka angka yang dapat digunakan:

$$66 - 118 = \text{Sangat Rendah}$$

$$119 - 171 = \text{Rendah}$$

$$172 - 224 = \text{Cukup}$$

$$225 - 277 = \text{Tinggi}$$

$$278 - 330 = \text{Sangat Tinggi}$$

#### a. Persaingan kerja

Persaingan merupakan perjuangan daridua atau lebih orang untuk tujuan yang sama sehingga dapat memiliki tujuan yang pasti untuk mencapai tujuan serta berbuat melebihi apa yang ditargetkan.

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden terkait Persaingan Kerja (X)**

Indikator	Jawaban responden (Skor)					Total Skor	tcr	Keterangan
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)			
X.1	0	0	4	41	21	281	85 %	Sangat Tinggi
X.2	0	0	5	51	10	269	81,5 %	Tinggi
X.3	0	0	13	34	19	270	81,8 %	Tinggi
X.4	0	0	6	46	14	272	82,4 %	Tinggi
X.5	1	1	20	26	18	257	77,9 %	Tinggi

Sumber data di olah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.4 diatas dapat diketahui Bahwa:

X.1 - Persaingan Kerja: Mayoritas responden (41 responden) memberikan penilaian "Setuju" terhadap tingkat persaingan kerja di perusahaan. Sebanyak 21 responden memberikan penilaian "Sangat Setuju," sehingga total skor mencapai 281 dengan persentase 85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa persaingan kerja di perusahaan ini sangat tinggi.

X.2 - Persaingan Kerja: Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden (51 responden) memberikan penilaian "Setuju" terhadap tingkat persaingan kerja. Meskipun ada beberapa yang kurang setuju (5 responden), mayoritas masih merasa bahwa persaingan kerja di perusahaan ini cukup tinggi.

X.3 - Persaingan Kerja: Pada indikator ini, sebagian besar responden (34 responden) memberikan penilaian "Setuju," sementara ada 13 responden yang kurang setuju dan 9 responden sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden melihat adanya persaingan kerja yang signifikan di perusahaan.

X.4 - Persaingan Kerja: Mayoritas responden (46 responden) memberikan penilaian "Setuju," dan 14 responden sangat setuju terhadap tingkat persaingan kerja. Meskipun ada beberapa yang kurang setuju (6 responden), sebagian besar responden merasa bahwa persaingan kerja cukup tinggi.

X.5 - Persaingan Kerja: Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden (26 responden) memberikan penilaian "Setuju," dan 18 responden sangat setuju. Namun, ada 20 responden yang kurang setuju, 1 responden sangat tidak setuju, dan 1 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan variasi dalam persepsi tentang tingkat persaingan

kerja di perusahaan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi bahwa persaingan kerja di PT. Citra Lampia Mandiri cukup tinggi. Tingkat persaingan yang tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang mendukung manajemen persaingan kerja dan memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat menghadapi persaingan dengan lebih baik.

#### b. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden terkait Kinerja (Y)**

Indikator	Jawaban responden (Skor)					Total Skor	Tcr	Keterangan
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)			
Y.1	0	0	3	43	20	281	85%	Sangat Tinggi
Y.2	0	0	10	39	17	271	82%	Tinggi
Y.3	0	0	5	51	10	269	82%	Tinggi
Y.4	0	4	16	35	11	251	76%	Tingg
Y.5	1	1	20	26	18	257	78%	Tinggi

*Sumber data di olah 2023*

Berdasarkan pada Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa membahas persepsi responden terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Lampia Mandiri. dan hasilnya diukur dalam skala penilaian Berdasarkan analisis data:

Y1 - Kinerja Karyawan: Mayoritas responden (43 responden) memberikan penilaian "Setuju" terhadap kinerja karyawan di

perusahaan. Sebanyak 20 responden memberikan penilaian "Sangat Setuju," sehingga total skor mencapai 281 dengan persentase 85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini sangat tinggi.

Y2 - Kinerja Karyawan: Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden (39 responden) memberikan penilaian "Setuju" terhadap kinerja karyawan. Meskipun ada beberapa yang kurang setuju (10 responden), mayoritas masih merasa bahwa kinerja karyawan cukup tinggi.

Y3 - Kinerja Karyawan: Pada indikator ini, sebagian besar responden (51 responden) memberikan penilaian "Setuju," sementara ada 5 responden yang kurang setuju dan 10 responden sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden melihat kinerja karyawan di perusahaan sebagai tinggi.

Y4 - Kinerja Karyawan: Mayoritas responden (35 responden) memberikan penilaian "Setuju," dan 11 responden sangat setuju terhadap kinerja karyawan. Meskipun ada beberapa yang tidak setuju (4 responden) dan kurang setuju (16 responden), sebagian besar responden merasa bahwa kinerja karyawan cukup tinggi.

Y5 - Kinerja Karyawan: Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden (26 responden) memberikan penilaian "Setuju," dan 18 responden sangat setuju. Namun, ada 20 responden yang kurang setuju, 1 responden sangat tidak setuju, dan 1 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan variasi dalam persepsi tentang kinerja karyawan di perusahaan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi bahwa kinerja karyawan di PT. Citra

Lampia Mandiri cukup tinggi. Meskipun ada variasi dalam tanggapan, tingkat kinerja yang tinggi ini mencerminkan hasil kerja dan perilaku kerja yang baik dari karyawan perusahaan. Hal ini dapat dianggap sebagai indikasi positif dalam menilai efektivitas manajemen dan budaya kerja di perusahaan.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan *valid*. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak *valid*. Berikut merupakan hasil olah data pengujian validitas yang dilakukan. Pada penelitian ini nilai  $r_{tabel}$  adalah 0.1584, untuk melihat apakah data yang digunakan valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas**

No.	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X.1	0.594	0.244	Valid
2	X.2	0.726	0.244	Valid
3	X.3	0.544	0.244	Valid
4	X.4	0.715	0.244	Valid
5	X.5	0.685	0.244	Valid
6	Y.1	0.765	0.244	Valid
7	Y.2	0.687	0.244	Valid
8	Y.3	0.652	0.244	Valid
9	Y.4	0.824	0.244	Valid
10	Y.5	0.796	0.244	Valid

Sumber data di olah 2023

Setelah melihat tabel dari hasil uji validitas, maka dapat dilihat pada setiap instrument yang terdapat pada persaingan kerja dan kinerja karyawan telah dinyatakan valid sehingga setiap instrument didalamnya

dapat digunakan sebagai jawaban dalam menilai variabel yang diteliti pada kantor PT. Citra Lampia Mandiri..

### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi dari hasil pengukuran yang telah diperoleh dari responden, dengan ketentuan apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dianggap reliable. Berikut merupakan hasil uji reliable yang dilakukan.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Persaingan Kerja (X)	0.626	Reliable
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.790	Reliable

*Sumber data di olah 2023*

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel reliable serta dapat digunakan pada penelitian.

## 4.4 Analisis data

### 4.4.1 Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan dengan beberapa metode, salah satunya menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Gunawan (2016) *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* jika nilai sig lebih besar 0.05 berarti *residual* berdistribusi normal. Untuk mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak, khususnya dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov berikut.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	286.754.322
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber data di olah 2023*

Berdasarkan Hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang *menampilkan* bahwa nilai Asymp. Sig. Yaitu 0,200, yang berarti dapat disimpulkan bahwa  $0,200 > 0,05$  (tingkat signifikan), berarti bahwa data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji Linearitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dalam suatu model regresi adalah linear atau tidak. Uji linearitas juga merupakan suatu uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Jika memiliki nilai  $\eta > \eta^2$  maka model yang tepat yaitu linier. Sedangkan dari anova tabel, model linier jika  $\text{Sig.} < 0,50$ .

Berikut hasil penelitian dengan menggunakan Uji Lineritas :

**Tabel 4.9**  
**Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_KARYAWAN_Y *	Between Groups	(Combined)	306,013	8	38,252	21,426	,000
PERSAINGAN_KERJA_X		Linearity	294,261	1	294,261	164,828	,000
		Deviation from Linearity	11,752	7	1,679	,940	,483
	Within Groups		101,760	57	1,785		
	Total		407,773	65			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA_KARYAWAN_Y	,849	,722	,866	,750
* PERSAINGAN_KERJA_X				

*Sumber data di olah 2023*

Dari tabel 4.9 diatas diperoleh nilai Sig. 0,000. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan 5%) maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05 maka H0 ditolak
- 2) Jika nilai sig. > 0,05 maka H0 Diterima

Nilai sig. 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak artinya terdapat hubungan yang linear antara harga terhadap persaingan kerja. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat harga terhadap keputusan pembelian. Selain itu dapat dilihat dari Anova table uji linearitas juga bisa dilihat dari tabel *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared*. Apabila nilai Eta > *Eta Squared* maka model regresi dapat dikatakan linier. Dilihat dari table 4.9 diatas bahwa nilai Eta 0,866 > *Eta Squared* 0,750 hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara persaingan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linear

Analisis ini yaitu dipakai agar mengetahui besar dari pengaruh variabel bebas dari variabel dependen atau dependen, baik seluruhnya maupun sebagian secara bersamaan. Hasil analisis regresi linier adalah sebagai berikut sederhana.

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linear**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,113	1,658		,671	,504
	PERSAIANGAN_KERJA_X	840	,081	,849	12,881	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

Sumber data di olah 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas analisis regresi linear sederhana, maka  $Y = 1.113 + 0.840X_1$  Berdasarkan pada tabel diatas menghasilkan analisis regresi linear sederhana :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 1.113, dengan hasil tersebut bisa diasumsikan bahwa persaingan kerja diasumsikan konstan maka nilai pada variabel persaingan kerja PT. Citra Lampia Mandiri yaitu sebesar 1.113
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kinerja karyawan adalah 0.84. Nilai tersebut terlihat adanya hubungan positif antara persaingan kerja dengan kinerja karyawan, Dengan kenaikan yang sesuai pada kinerja yaitu 0.840 untuk setiap satuan kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

### b. Uji t

Uji-t (sebagian) ini berguna untuk memastikan seberapa jauh pengaruh variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat). Hasil mengenai dilihatnya pengaruh diantara *variable independent* (variabel bebas) dengan *variable dependent* (variabel terikat), pada uji-t (sebagian) menggunakan taraf signifikan ialah 0.05 (5%). Diterima atau ditolaknya hipotesis memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai sig < 0.05 berarti hipotesis diterima. Bisa diartikan bahwa *variable independent* (variabel bebas) memiliki pengaruh signifikan terhadap *variable dependent* (variabel terikat).
- b. Apabila nilai sig > 0.05 berarti hipotesis ditolak. Bisa diartikan bahwa variabel *independent* (bebas) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (terikat).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,113	1,658		,671	,504
	PERSAIANGAN_KERJA_X	840	,081	,849	12,881	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

Sumber data di olah 2023

Pada Tabel 4.11 hasil uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel, Variabel persaingan kerja berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kpersaingan kerja secara parsial t berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

ditolak. Nilai  $t$  yang bernilai  $12.881 > T.Tabel 1.669$  menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

### C. Uji Koefisien Determinan ( $r^2$ )

Koefisien Determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi cocok dengan data yang diamati. Uji koefisien determinasi atau analisis *Adjusted  $r^2$*  dilakukan dapat mampu berapa besar presentase bantuan didalam pengaruh *variable independent* (variabel bebas) secara keseluruhan terhadap *variable dependent* (variabel terikat).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 <sup>a</sup>	,474	,464	2,396

a. Predictors: (Constant)

*Sumber data di olah 2023*

Dari Hasil dari tabel 4.12 pada kolom bagian koefisien korelasi ( $r^2$ ) dengan hasil sebesar 0,688 yang Berdasarkan hasil yang diperoleh, (X) memiliki hubungan searah/positif yang kuat dengan perubahan variabel (Y). Dengan  $R = 0,688$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (X) mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel terikat (Y).

Nilai ( $r^2$ ) = 0,474 , Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Persaingan Kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 47,4 persen terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dipenelitian.

#### 4.5 Pembahasan

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh persaingan kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Citra Lampia Mandiri.

Sebelum menggunakan data yang telah pada pengujian ini dengan menggunakan 66 data responden, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan bisa dipakai pada penelitian atau tidak. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil yang valid pada masing-masing variabel serta hasilnya reliabel sehingga data yang dimiliki dapat digunakan pada penelitian ini. Sejalan dengan pendapat yang menjelaskan uji validitas diperlukan dalam mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Dalam instrument penelitian dikatakan *valid* atau tidak valid apabila pernyataan atau pertanyaan bisa diungkapkan yang diukur oleh kuisisioner, (Ghozali 2018). Serta dikatakan realibel sejalan dengan pendapat dari ahli dalam melihat suatu instrument dikatakan handal jika hasil dari *Cronbach Alpha > 0.60*" (Sugiyono, 2017).

Menurut (Sugiyono, 2017) Menggunakan analisis regresi linier sederhana karena variabel yang dicari dipengaruhi oleh hanya satu variabel bebas dengan variabel penjelas. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan. Adapun berdasarkan hasil olah data pada tabel yang telah dilakukan terdapat hasil analisis uji t dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kpersaingan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai t yang bernilai  $+ 12.881 > T.Tabel 1.669$  menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependenterhadap PT. Citra Lampia Mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian

sebelumnya, menurut Ismail (2015) variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Sehingga dapat dikatakan bahwa persaingan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan serta dapat mendorong karyawan untuk berkerja lebih giat guna mencapai tujuan perusahaan bersama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisa statistik maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh persaingan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Lampia Mandiri Hasilnya menunjukkan bahwa persaingan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil Uji t menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dan menunjukkan pentingnya faktor persaingan kerja dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini maka beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu peningkatan pada Persaingan Kerja karyawan karena faktor ini merupakan penilaian dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diciptakan dengan memanfaatkan pemberian Kompensasi seperti bonus jika mencapai target perusahaan, yang dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan Kinerjanya.
2. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan memperluas sampel dan variabel bebas maupun variabel terikat yang belum dibahas pada penelitian ini agar hasil penelitian lebih heterogen dan lebih spesifik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azuar Juliandi, Manurung. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2019). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, (2019).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi pertama*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, P Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kumala,Dian Ayu Tri (2020) Hubungan antara persaingan kerja Dengan kepuasan kerja pada wanita ojek online motor di Yogyakarta
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Pratomo, R. (2018). *Perancangan dan Pengelolaan Tenaga Kerja*. <https://gerryrahadiyanprato.wordpress.com/2016/12/01/perancangan-danpengelolaan-tenaga-kerja/>, diakses 5 September 2018
- Rindi andika, Bambang widjanarko,Rizal ahmad (2019) Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, Andi, and Indah Rahmayanti. (2020). "Penggunaan Sevima Edlink Sebagai Media Pembelajaran Online Untuk Mengajar Dan Belajar Bahasa Indonesia."

Widodo, Suparno Eko. (2018), Manajemen Pelatihan. Jakarta: Jaya Media.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## Lampiran 1

### Biodata Peneliti

Nama : Anri Reskiawan Sudirman  
Tempat, Tanggal Lahir : Balebo, 10 Oktober 2000  
Tipe kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Jl. Tun Abdul Razak  
Telpon : 085344128190  
Alamat Email : [anrireski@gmail.com](mailto:anrireski@gmail.com)  
Pendidikan Forma : 1. SD 238 Mallaulu  
2. MTS Muhammadiyah Balebo  
3. SMK 1 Luwu timur



# **PENGARUH PERSAINGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CITRA LAMPIA MANDIRI**

## **1. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama :
- b. Umur / tahun :
- c. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b.Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a.SMA/SMK b.D3 c.S1d.S2
- e. Jabatan/Staf Bagian :.....
- f. Lama Bekerja : ..... / tahun

## **2. PETUNJUK PENGISIAN**

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Saudara/i isi. Kemudian Saudara/i diminta untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya.
- b. Dalam pernyataan-pernyataan ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diminta tidak ada jawaban yang dikosongkan
- c. Data diri dan semua jawaban anda akan di RAHASIA-kan, hanya untuk kepentingan penelitian.
- d. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberi (  $\surd$  ) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## 1. Pertanyaan Persaingan Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Menjaga hubungan dengan atasan</b>					
1	Hubungan antara sesama karyawan atau dengan atasan terjalin dengan baik.					
	<b>Saling menguntungkan dengan pesaing</b>					
2	Bekerja sama dengan karyawan lain ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan untuk mencari jalan keluar permasalahannya.					
	<b>Bekerja melebihi dari deskripsi kerja</b>					
3	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan <i>job description</i> yang telah ditentukan.					
	<b>Berpikir positif terhadap pesaing</b>					
4	Persaingan antara sesama karyawan dengan cara yang sehat untuk mencapai target perusahaan.					
	<b>Peningkatan Keterampilan</b>					
5	Belajar dari kesalahan untuk peningkatan Skill dalam pekerjaan.					

## 2. Pertanyaan Variabel kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Kualitas</b>					
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target Perusahaan.					
	<b>Kuantitas</b>					
2	Pekerjaan di lakukan sesuai harapan dan keinginan atasan.					
	<b>Kemandirian</b>					
3	Menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
4	Menyelesaikan tugas tepat waktu.					
	<b>Efektifitas</b>					
5	Menyelesaikan tugas dengan Penggunaan sumber daya perusahaan dengan efektif.					

## REKAP DATA RESPONDEN

No	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	PERSAINGAN KERJA (X)										TOTAL X1	TOTAL Y
				X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
				Skor 5 (SS), 4 (S), 3 (KS), 2 (TS), 1 (STS)											
1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
3	2	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	23	21
4	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20
5	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
6	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	20	19
7	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
8	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	21	20
9	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	21	20
10	1	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	21	22
11	1	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	24	24
12	1	2	1	5	5	4	5	2	5	5	5	4	2	21	21
13	1	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	23	23
14	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
15	1	2	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	23	22
16	1	2	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	21	19
17	1	2	1	4	5	5	4	1	4	5	5	5	1	19	20
18	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	19	18
19	1	2	2	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	21	18
20	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
21	1	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	23	23
22	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
23	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
24	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	19	17
25	1	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	16	16
26	1	2	1	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	21	23
27	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	18	17
28	1	2	1	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	21	23



57	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20
58	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	19	17
59	1	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	16	16
60	1	2	1	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	21	23
61	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	18	17
62	1	2	1	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	21	23
63	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	19	18
64	1	2	2	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	21	18
65	1	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	16	16
66	1	2	1	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	21	23

### Karakteristik Responden

#### JENIS\_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	60	90,9	90,9	90,9
	PEREMPUAN	6	9,1	9,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

#### UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	12	18,2	18,2	18,2
	31-40 Tahun	42	63,6	63,6	81,8
	41-50 Tahun	12	18,2	18,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

#### PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	28	42,4	42,4	42,4
	S 1	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

### Analisis Deskriptif

#### Varibael Persaingan Kerja (X)

##### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL_X1
X1	Pearson Correlation	1	,387**	-,100	,098	,553**	,594**
	Sig. (2-tailed)		,001	,425	,434	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66

X2	Pearson Correlation	,387**	1	,445**	,503**	,241	,726**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,051	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	-,100	,445**	1	,583**	-,059	,544**
	Sig. (2-tailed)	,425	,000		,000	,635	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	,098	,503**	,583**	1	,254*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,434	,000	,000		,040	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	,553**	,241	-,059	,254*	1	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,635	,040		,000
	N	66	66	66	66	66	66
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,594**	,726**	,544**	,715**	,685**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

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

## Varibael Kinerja (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,461**	,407**	,486**	,582**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	,461**	1	,534**	,380**	,323**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,008	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	,407**	,534**	1	,493**	,241	,652**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,051	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	,486**	,380**	,493**	1	,613**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	,582**	,323**	,241	,613**	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,051	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,765**	,687**	,652**	,824**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

## Uji Realibitas

### a. Persaingan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,626	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	16,18	3,136	,369	,579
X2	16,36	3,004	,584	,505
X3	16,35	3,123	,237	,647
X4	16,32	2,897	,542	,505
X5	16,55	2,498	,330	,629

### b. Knerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15,88	4,508	,651	,735
Y2	16,03	4,491	,512	,767
Y3	16,06	4,950	,520	,772
Y4	16,33	3,641	,668	,715
Y5	16,24	3,540	,592	,754

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	286.754.322
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

## Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_KARYAWAN_Y * PERSAIANGAN_KERJA_X	Between Groups	(Combined)	306,013	8	38,252	21,426	,000
		Linearity	294,261	1	294,261	164,828	,000
		Deviation from Linearity	11,752	7	1,679	,940	,483
	Within Groups		101,760	57	1,785		
	Total		407,773	65			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA_KARYAWAN_Y * PERSAIANGAN_KERJA_X	,849	,722	,866	,750

## Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,113	1,658		,671	,504
	PERSAIANGAN_KERJA_X	840	,081	,849	12,881	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

## UJI F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,261	1	294,261	165,909	,000 <sup>b</sup>
	Residual	113,512	64	1,774		
	Total	407,773	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Persaingan Kerja

## Uji Koefisien Determinasi (R2)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 <sup>a</sup>	,574	,464	2,396

a. Predictors: (Constant), Kinerja

**Foto Bersama karyawan PT.Citra Lampia Mandiri**



**Pembagian dan Pengisian Kuesioner**



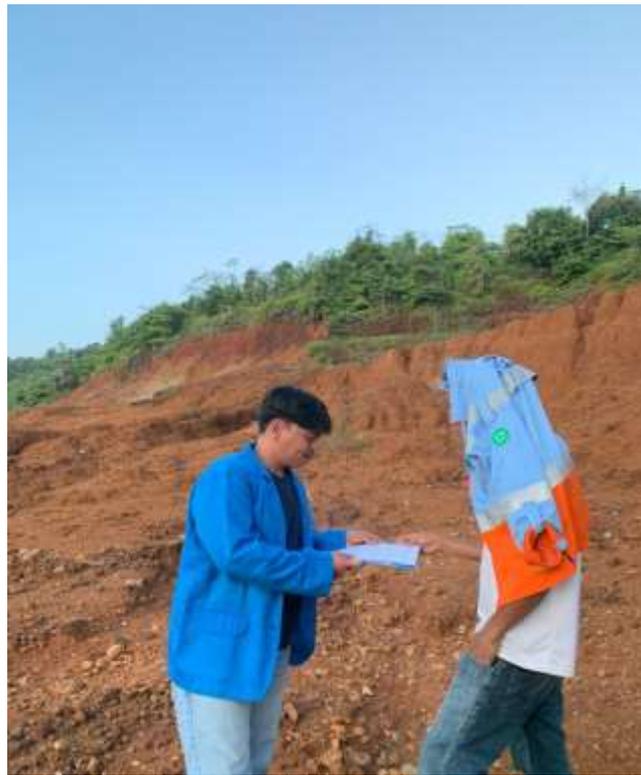


Foto Kantor **PT.Citra Lampia Mandiri**

