

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
PADA PERUSAHAAN PDAM KOTA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh :**

**NURUL AZIZAH A. YOGI  
4518012072**



**SKRIPSI**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Organisasi Pada  
Organisasi Pada Perusahaan PDAM Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Nurul Azizah A. Yogi  
Stambuk/ Nim : 4518012072

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Programa Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PDAM Kota Makassar



Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

Dr. Herminawaty Abubakar, SE.,MM.,CSBA

Ahmad Jumarding, SE.,MM

Tanggal Pengesahan : .....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Azizah A. Yogi

Nim : 4518012072

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 20 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Nurul Azizah A. Yogi

## KATA PENGANTAR

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

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

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM., CSBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
3. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si dan Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan juga memberikan saya motivasi dan memberikan bantuan literasi, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

5. Kepada kedua Orangtua saya yang selalu memberi dukungan dan doanya di setiap kegiatan saya .
6. Kepada Kakak dan Adik yang selalu menyemangati dan memberi dukungan.
7. Kepada seluruh teman-teman saya yang selalu membantu dan mendukung saya.

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

Makassar, 20 Juli 2022

Penulis

**Nurul Azizah A. Yogi**

***THE INFLUENCE OF HUMAN CAPITAL ON ORGANIZATIONAL  
PERFORMANCE IN PDAM MAKASSAR CITY COMPANY***

*By:*

*Nurul Azizah A.Yogi*

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business*

*Bosowa University*

***ABSTRACT***

*Nurul Azizah A. Yogi. 2022. Thesis. The Influence of Human Capital on Organizational Performance in PDAM Makassar City Companies was guided by Hasanuddin Remmang, and Muhlis Ruslan.*

*The purpose of this study was to determine the influence of knowledge, trains, abilities, experiences, attitudes, wisdom, creativity, and commitment to organizational performance in PDAM Makassar City.*

*The type of research used is quantitative. The data was obtained through observation, documentation and questionnaires that were distributed to 45 respondents, namely employees of PDAM Makassar City. The results of this study show that knowledge, skills, abilities, experiences, attitudes, wisdom, creativity, and commitment affect organizational performance at PDAM Makassar City with a coefficient of determination of 80% meaning that the entirety of the free variables have a strong relationship together.*

***Keywords:*** *Human Capital, Organizational Performance, PDAM, Makassar*

# **PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN PDAM KOTA MAKASSAR**

Oleh:

Nurul Azizah A.Yogi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa

## **ABSTRAK**

Nurul Azizah A. Yogi. 2022. Skripsi. Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar dibimbing oleh Hasanuddin Remmang, dan Muhlis Ruslan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keretampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen terhadap kinerja organisasi pada PDAM Kota Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 45 responden, yakni karyawan PDAM Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keretampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen memengaruhi kinerja organisasi pada PDAM Kota Makassar dengan koefisien determinasi 80% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan yang kuat secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** *Human Capital*, Kinerja Organisasi, PDAM, Makassar

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KORISINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Kerangka Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 <i>Human Capital</i> .....	13
2.1.4 Organisasi .....	17
2.1.5 Kinerja .....	23
2.2 Kerangka Pikir .....	27
2.3 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1 Populasi .....	29
3.3.2 Sampel .....	30



3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Metode Analisis .....	31
3.6 Definisi Operasional .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.2 Sejarah Perusahaan.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.2 Deskripsi Data.....	49
4.2.1 Karakteristik Responden .....	49
4.2.2 Tanggapan Responden .....	51
4.3 Hasil Analisis Data.....	61
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	61
4.3.2 Analisis Linear Berganda .....	57
4.4 Pembuktian Hipotesis.....	66
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial) .....	70
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan) .....	73
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	51
Tabel 4.4 Deskripsi jawaban mengenai $X_1$ .....	52
Tabel 4.5 Deskripsi jawaban mengenai $X_2$ .....	53
Tabel 4.6 Deskripsi jawaban mengenai $X_3$ .....	54
Tabel 4.7 Deskripsi jawaban mengenai $X_4$ .....	55
Tabel 4.8 Deskripsi jawaban mengenai $X_5$ .....	56
Tabel 4.9 Deskripsi jawaban mengenai $X_6$ .....	57
Tabel 4.10 Deskripsi jawaban mengenai $X_7$ .....	58
Tabel 4.11 Deskripsi jawaban mengenai $X_8$ .....	59
Tabel 4.12 Deskripsi jawaban mengenai Y.....	60
Tabel 4.13 Uji validitas $X_1$ .....	61
Tabel 4.14 Uji validitas $X_2$ .....	61
Tabel 4.15 Uji validitas $X_3$ .....	62
Tabel 4.16 Uji validitas $X_4$ .....	62
Tabel 4.17 Uji validitas $X_5$ .....	62
Tabel 4.18 Uji validitas $X_6$ .....	63
Tabel 4.19 Uji validitas $X_7$ .....	63
Tabel 4.20 Uji validitas $X_8$ .....	64
Tabel 4.21 Uji validitas Y .....	64
Tabel 4.22 Uji reabilitas .....	65
Tabel 4.23 Analisis regresi linear berganda .....	66
Tabel 4.24 Koefisien determinasi .....	69
Tabel 4.25 Uji T .....	71
Tabel 4.26 Uji F .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kota Makassar yang merupakan pintu gerbang Kawasan Timur Indonesia telah mengalami perkembangan begitu pesat termasuk jumlah penduduk yang dari tahun ketahun semakin meningkat. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar sebagai ujung tombak dalam bidang air bersih berusaha untuk tetap eksis dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Seiring besarnya tuntutan masyarakat pelanggan terhadap kebutuhan pelayanan air bersih, maka berbagai macam permasalahan khususnya dalam sistem penyediaan dan pendistribusian air bersih menuntut jajaran manajemen PDAM Kota Makassar untuk bekerja lebih efektif.

Modal manusia (*Human Capital*) merupakan aset yang penting dan perlu dikelola secara profesional karena setiap organisasi mendambakan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, memiliki loyalitas, berdedikasi tinggi dan *Engaged* (terikat)) terhadap perusahaan. Karyawan yang *engaged* akan memberikan kinerja terbaiknya dan membuat perusahaan mampu mencapai tujuannya. Namun faktanya menunjukkan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terikat dengan organisasi dan pekerjaannya tidaklah mudah. Sejak jaman revolusi industri dimulai, fenomena keluarnya karyawan sudah menjadi hal yang biasa. Tidak ada ikatan apapun yang dapat memastikan karyawan dapat bertahan sampai karyawan resmi pensiun.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dorongan, daya dan karya yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia tersebut agar memiliki moral yang baik, loyalitas yang tinggi, berpola pikir positif dan memiliki inisiatif. Pada umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan. Sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan telah dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik. Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan. kinerja sebagai gambaran hasil atau tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan serangkaian perencanaan

yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi. Dari pendapat yang diutarakan beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa dalam meningkatkan kinerjanya, setiap perusahaan harus menyusun strategi dengan matang dimana setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda dan strategi haruslah mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam proses perumusan strategi perusahaan terdapat banyak hal yang mempengaruhi dan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan diantaranya adalah memperoleh pengetahuan. Pengetahuan merupakan sumber kekuatan internal yang sulit diadaptasi oleh pesaing sehingga dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Selain itu pengetahuan berbeda dengan sumberdaya lainnya yang berkurang saat digunakan, justru pengetahuan akan meningkat saat digunakan dan akan semakin bernilai oleh organisasi. Pengetahuan merupakan informasi yang terorganisasi sehingga dapat dimanfaatkan untuk pemecahan masalah dan mengambil keputusan.

Kebutuhan air bagi manusia mutlak diperlukan kebutuhan primer yang lain seperti makan dan sandang. Air bagi manusia bukan hanya sekedar untuk kebutuhan badan, melainkan untuk kebutuhan yang mendukung kebutuhan primer yang lain seperti untuk memasak, mencuci, menyiram tanaman, sampai kebutuhan pengolahan industri. Air yang susah diperoleh pengadaannya, dikelola oleh PDAM untuk masyarakat dan perusahaan agar dalam kebutuhan air untuk kelangsungan hidup dan kebutuhan primer manusia tidak mengalami masalah yang berarti. Disinilah peranan penting adanya PDAM Kota Makassar untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat. Sebagai badan usaha dibidang

pelayanan jasa kepada masyarakat maka peranan PDAM Kota Makassar memiliki fungsi yang sangat penting yang dapat diharapkan memberikan pelayanan kepada pelanggan terhadap kebutuhan air bersih dimasyarakat.

Sebagai organisasi atau badan usaha yang bergerak dalam bidang peranan jasa maka PDAM Kota Makassar harus memiliki kerjasama dengan Stakeholder (Gubernur, Bupati, Camat, Lurah, RW dan RT). Stakeholder berperan penting pada PDAM Kota Makassar dalam memiliki hubungan antara masyarakat dengan organisasi perusahaan. Masyarakat memiliki karakteristik atas kekuasaan dan kepentingan guna memperoleh jasa layanan air berdasarkan kebijakan PDAM Kota Makassar. Untuk memberikan kemudahan dalam bentuk kebijakan yang berkaitan dengan kebutuhan pemasangan saluran air dan fungsi-fungsi pengguna air yang ada dimasyarakat. Kebijakan dari Stakeholder dibutuhkan berkaitan dengan pemerataan, keadilan dan keamanan pelayanan kebutuhan air di masyarakat. Kebijakan Stakeholder dapat berwujud peraturan daerah kebijakan dalam bentuk non fisik seperti himbauan dan rekomendasi yang berkaitan dengan penggunaan air bersih.

Berdasarkan Perusahaan Umum PDAM Kota Makassar bahwa sumber air yang dikelola oleh PDAM Kota Makassar didatangkan dari sungai jeneberang yang terletak 7 km disebelah selatan kota. Saluran air dipompa melalui saluran tertutup ke instalasi Ratulangi dalam bentuk bendungan bili-bili. Kualitas air pada PDAM Kota Makassar dapat diukur dari kualitas pada sungai jeneberang. Sementara pada musim penghujan debit air sirklus dan kadang- kadang keruh disebabkan oleh air erosi pegunungan. Pada musim kemarau sering terjadi

kekurangan konsumsi sumber air sehingga pelayanan terhadap kebutuhan air bersih akan terganggu. Hal ini dapat membentuk tipe konsumen mengalihkan pemanfaatan air bersih dengan teknologi pompa air dan penampungan bak besar didalam tanah khususnya bagi pada perusahaan besar dan pabrik maupun hotel, sehingga mengakibatkan pelayanan pada masyarakat kalangan bawah mengalami terganggu karena terbatasnya air bersih pada waktu yang dibutuhkan (pagi, siang dan sore hari). Sementara pada musim hujan air Perusahaan PDAM Kota Makassar terkadang mengalami kekeruhan akibat fungsi penampungan air di PDAM Kota Makassar mengalami masalah kekeruhan dari sumber air sungai yang keruh yang diakibatkan banjir.

Berdasarkan kebijakan peraturan pada PDAM Kota Makassar mengenai prosedur penggunaan air bersih yang dikonsumsi, pelanggan perlu mematuhi peraturan seperti ketentuan umum, pembayaran dan larangan dalam penggunaan air yang tidak diperlukan. PDAM Kota Makassar memberikan pelayanan informasi kepada pelanggan mengenai penggunaan air sebaik- baiknya. Selain itu, PDAM Kota Makassar memberikan pelayanan keluhan pada pelanggan dari aspek keluhan ringan, sedang maupun yang berat. Keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pelanggan direspon langsung oleh perusahaan melalui layanan telepon yang tersedia dan dapat berkunjung dengan mengisi formulir keluhan yang sedang dialaminya.



## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
3. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
4. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
5. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
6. Apakah kebijaksanaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
7. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?
8. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
2. Untuk mengetahui apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
5. Untuk mengetahui apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
6. Untuk mengetahui apakah kebijaksanaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
7. Untuk mengetahui apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar
8. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PDAM Kota Makassar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam hal mengetahui tentang pengaruh human capital terhadap kinerja organisasi didalam perusahaan PDAM Kota Makassar.
2. Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh human capital terhadap kinerja organisasi pada perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Herminawaty Abubakar dan Indrayani Nur (2021) mengatakan bahwa aset manusia para eksekutif adalah ilmu dan keterampilan yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar dapat bertahan dan mahir dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat.

Menurut Hasanuddin Remmang dan Chahyono (2021) mengatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Menurut Muhlis Ruslan dan Chahyono (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013: 6), “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur 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”.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen menurut ahli Fayol dalam Safroni (2012:48) adalah sebagai berikut:

#### **a. Perencanaan (*planning*)**

Adalah fungsi dasar manajemen, karena pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini dinamis artinya dapat dirubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi pada saat itu. Perencanaan ini ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi, sedangkan hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan. Perencanaan dibedakan menjadi tiga macam jenisnya, yaitu :

### 1) Perencanaan Strategis

Merupakan suatu proses perencanaan dimana keputusan tentang tujuan organisasi akan dicapai melalui pengelolaan sumber daya dan dana yang dimiliki, didasarkan pada kebijaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2) Perencanaan untuk mengendalikan manajemen

Merupakan suatu proses perencanaan dimana manajer bertanggung jawab bahwa penggunaan sumber-sumber daya dan dana digunakan seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3) Perencanaan operasional

Merupakan suatu proses dimana usaha melaksanakan kegiatan tertentu dijamin seefektif dan seefisien mungkin.

## **b. Pengorganisasian (*organizing*)**

Fungsi pengorganisasian yang dalam bahasa Inggrisnya adalah *organizing* berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Pengorganisasian tentu berbeda dengan organisasi. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen dan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen dan penentuan hubungan-hubungan. Untuk memahami pengorganisasian secara mendalam, maka perlu mengetahui arti pengorganisasian menurut beberapa ahli. Berdasarkan

pengertian pengorganisasian, maka dapat dikatakan bahwa terdapat ciri-ciri yang dimiliki oleh organisasi yang melakukan fungsi pengorganisasian (Hasibuan, 2012:122), yaitu:

- 1) Manusia, artinya organisasi baru ada jika ada unsure manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.
- 2) Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya.
- 3) Tujuan artinya, organisasi baru ada apabila ada tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta ada pembagian pekerjaan.
- 5) Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika ada hubungannya dan kerjasama antar manusia yang satu dengan yang lainnya.
- 6) Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsure teknis.
- 7) Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

### **c. Pengarahan (*commanding*)**

Fungsi pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Namun, penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit dan kompleks karena keinginan karyawan tidak dapat dipenuhi sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita dan lain- lainnya.

#### **d. Pengoordinasian (*coordinating*)**

Setelah dilakukan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para karyawan oleh manajer, langkah selanjutnya adalah pengkoordinasian. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi. Beberapa alasan mengapa organisasi sangat penting, yaitu :

- 1) Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcoakan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan.
- 2) Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.
- 3) Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
- 4) Supaya semua unsur manajemen (6M) dan pekerjaan masing-masing individu karyawan harus membantu tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.3 *Human Capital***

Menurut Schermerhon (2005), *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.



Menurut Hessels & Terjesen (2008), wirausaha mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan pengalaman individu yang berkaitan dengan aktivitas wirausahaan. Menurut Becker dalam (Winy 2012), *human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

#### **a. Teori *Human Capital***

Teori *human capital* adalah suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya, seperti tanah, gedung, mesin, dan sebagainya. Human capital dapat didefinisikan sebagai jumlah total dari pengetahuan, skill, dan kecerdasan rakyat dari suatu negara. Menurut Larkan (2008), *Human Capital* lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh capital yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetapi, melainkan terutama dipengaruhi oleh intangible capital, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Investasi tersebut ( *human capital* ) dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh tingkat konsumsi yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Walaupun kontroversi mengenai di perlakukannya human resources sebagai human capital belum terselesaikan, namun beberapa ekonomi klasik dan neoklasik seperti Adam Smith, Von Threnen, dan Alfred Marshall sependapat bahwa human capital terdiri dari kecakapan-kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan dan berguna bagi semua anggota masyarakat.

#### **b. Hubungan Human Capital Dengan Kinerja Organisasi Perusahaan**

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tangible aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Beberapa penelitian terakhir telah membuktikan keterkaitan antara kinerja perusahaan dengan proses pengelolaan SDM di perusahaan.

Studi-studi empiris tahun 1980-an memberikan hasil yang mixed terhadap hubungan antara human capital dengan kinerja perusahaan. Menurut Nkomo (1986, 1987) menguji hubungan antara perencanaan SDM dengan kinerja bisnis, dan menemukan tidak ada korelasi diantaranya. Hasil ini juga didukung oleh studi yang didasarkan atas survei (Delaney, Lewin and Ichniowski 1988, 1989) yang menyimpulkan tidak ada hubungan antara

praktek SDM dengan kinerja keuangan perusahaan. Sementara studi-studi empiris tahun 1990-an sekarang lebih banyak membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara human capital dengan kinerja perusahaan.

Menurut Studi Guest et al (2003), melakukan penelitian terhadap hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan di 366 perusahaan di Inggris. Hasil penelitian menunjukkan penggunaan SDM yang lebih banyak dikaitkan dengan tingkat turnover tenaga kerja yang rendah mampu menghasilkan profit per tenaga kerja yang lebih tinggi tapi produktivitasnya rendah. Dengan melakukan estimasi terhadap kinerja, terdapat hubungan yang sangat kuat antara SDM dan kinerja produktivitas dan keuangan.

Menurut Li dan Wu (2004) juga membuktikan hubungan positif dan signifikan antara intellectual capital dengan kinerja perusahaan.

### **c. Faktor Penting *Human Capital***

Menurut Setiono Winardi (2014), faktor yang menentukan keberhasilan bisnis dalam memandang manusia sebagai modal, adalah:

- 1) Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan.
- 2) Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya.
- 3) Strategi dan metode untuk mengajak dalam mempekerjakan, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan bakat dengan performa terbaik.
- 4) Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja.

#### **d. Indikator *Human Capital***

Menurut Dharma (2017) mengatakan bahwa berikut ini indikator *human capital* sebagai berikut :

##### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia : Indera penglihatan, pendengaran , penciuman , rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.

##### 2. Keterampilan (*Skill*)

Kata keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

##### 3. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tdak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

4. Pengalaman kerja (*Work experience*)

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

5. Sikap (*Attitude*)

- a. Sikap yang memiliki arah artinya sikap tersebut mendukung atau tidak mendukungnya dalam menerima pekerjaan tersebut
- b. Sikap memiliki intensitas maksudnya sikap yang memiliki kedalaman atau kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti
- c. Sikap mempunyai keluasaan artinya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek yang akan di kerjakan
- d. Sikap yang memiliki konsistensi, maksudnya kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut
- e. Sikap yang memiliki spontanitas artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

6. Kebijaksanaan (*Wisdom*)

Kemampuan dalam berhubungan dengan manusia yang memiliki latar belakang yang beragam. Dalam hal ini mencakup mau berkorban, penyayang pada semua, tulus ikhlas, mengayomi, melindungi, pemaaf, dan penuh pengertian

#### 7. Kreativitas (*Creativity*)

- a. Karyawan ini mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu.
- b. Karyawan ini mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah.
- c. Karyawan ini menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan.
- d. Karyawan ini merupakan teladan yang baik untuk kreativitas.

#### 8. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi

### **2.1.4 Organisasi**

Menurut Louis A. Allen (2014) Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan.

Menurut Mathis and Jackson (2011) Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan.

Menurut Stephen Robbins (2007) Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai satu tujuan tertentu.

**a. Fungsi Organisasi**

Organisasi beroperasi untuk melaksanakan berbagai fungsi. Fungsi-fungsi inilah yang pada akhirnya akan membantu semua anggota yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Adapun fungsi-fungsi itu adalah :

- 1) Menentukan tugas dari masing-masing anggota organisasi apapun baik organisasi masyarakat maupun perusahaan memiliki anggota dengan tugas yang berbeda-beda. Semua individu di dalam perusahaan atau institusi harus mengetahui peran, posisi dan hubungannya dengan anggota lain di departemennya.
- 2) Menetapkan kewenangan adanya pembagian tugas dan peran memungkinkan pemberian wewenang yang berbeda. Adanya organisasi diperlukan untuk mendefinisikan otoritas yaitu hak dan kekuasaan yang berbeda-beda dari setiap anggota.
- 3) Penetapan tanggung jawab Setiap individu dalam organisasi diberi tugas tertentu. Struktur organisasi mendefinisikan kinerja apa yang diharapkan dari seorang anggota. Ketiga tidak ada penentuan atau terjadi kesalahan penentuan tanggung jawab, akan timbul perilaku dan sikap anggota yang merugikan organisasi.

- 4) Spesialisasi tugas dari setiap individu dibagi berdasarkan spesialisasi yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Hal ini diperlukan agar berbagai elemen pekerjaan berjalan lancar, efisien dan sesuai dengan tujuan.
- 5) Koordinasi karena pola operasi manajerial dibagi berdasarkan tugas dari setiap komponen, maka akan timbul kebutuhan saling berkoordinasi. Beragam aktivitas inilah yang harus 'ditenun' untuk menjadi selembar 'kain utama' dalam organisasi.
- 6) Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Secara Tepat guna organisasi yang baik harus mampu memanfaatkan SDM-nya dengan baik. Tidak boleh ada pemborosan dan penyalahgunaan. Jika ada yang kurang, maka organisasi dapat memberikan tambahan skill atau pengetahuan agar semua anggota dapat memenuhi segala tugasnya dengan baik.
- 7) Efisiensi Fungsi Jalannya semua fungsi di atas bisa menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan. Organisasi harus menghindari duplikasi pekerjaan, hal-hal yang tumpang tindih dan pemborosan. Dengan begitu, fungsi perusahaan bisa berjalan cepat, lancar dan efisien.

#### **b. Manfaat Organisasi**

Sebagai makhluk sosial, organisasi memiliki peran penting dan manfaat yang banyak bagi manusia. Ada berbagai manfaat yang bisa Anda peroleh melalui organisasi antara lain:

- 1) Mencapai tujuan yang diinginkan bersama.



- 2) Membantu setiap anggota bekerja sama dalam menyikapi masalah yang ada di dalam organisasi.
- 3) Perkembangan organisasi yang baik akan membawa dampak yang bagus untuk semua anggotanya, termasuk dalam peningkatan pengetahuan.
- 4) Menumbuhkan semangat kerja sama, baik dalam mencapai tujuan bersama maupun memecahkan semua masalah yang muncul.
- 5) Mengembangkan kemampuan *public speaking* dari semua anggota. Anda dituntut untuk bisa menyampaikan pendapat, mencari solusi dan lain sebagainya untuk organisasi.
- 6) Membangun jiwa kepemimpinan dalam organisasi, semua anggota harus bisa mengutamakan kepentingan bersama dibanding pribadi. Ini akan memupuk jiwa solidaritas dan kepemimpinan dari setiap individu.
- 7) Membantu membentuk kecerdasan emosional dalam organisasi, Anda akan berhadapan dengan berbagai macam individu dengan beragam karakter.
- 8) Kemampuan membagi waktu dalam organisasi ada beragam jadwal yang harus ditaati. Anda bisa menjadikan organisasi sebagai tempat untuk melatih kemampuan dalam mengatur dan menghargai waktu.

**c. Jenis-Jenis Organisasi**

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, ada banyak organisasi yang dibentuk di tengah masyarakat kita. Masing-masing organisasi memiliki peran, fungsi dan tujuan yang berbeda-beda. Setidaknya ada 4 jenis organisasi yang perlu Anda ketahui yaitu:

## **1. Organisasi Politik**

Organisasi politik bertugas untuk menyelenggarakan aktivitas sebuah negara. Beberapa contoh organisasi politik adalah pemegang kekuasaan eksekutif, legislatif, yudikatif, partai politik, TNI dan lain sebagainya.

## **2. Organisasi Bisnis**

Organisasi bisnis atau perusahaan merupakan jenis organisasi yang bekerja dalam kegiatan ekonomi untuk meraih keuntungan atau profit. Organisasi bisnis ada yang berskala kecil sampai global.

## **3. Organisasi Profesi**

Sekumpulan orang-orang yang memiliki profesi yang sama umumnya membentuk satu kumpulan dengan tujuan tertentu merupakan pengertian organisasi profesi. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi atau profesi, semua anggota harus bekerja berdasarkan kode etik.

## **4. Organisasi Sosial**

Organisasi sosial dibentuk oleh masyarakat dengan berbagai tujuan. Ada yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, kekeluargaan, ilmiah, agama dan lain sebagainya.

### **2.1.5 Kinerja**

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum konser atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), definisi kinerja adalah sebagai berikut: "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Menurut Mangkunegara (2000), definisi kinerja adalah sebagai berikut: "Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut pendapat Ilyas (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

#### **a. Pengukuran Kinerja**

Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).

3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

##### **1) Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari:

- a) Kemampuan potensi(IQ).
- b) Kemampuan *reality (knowledge + skill)*.

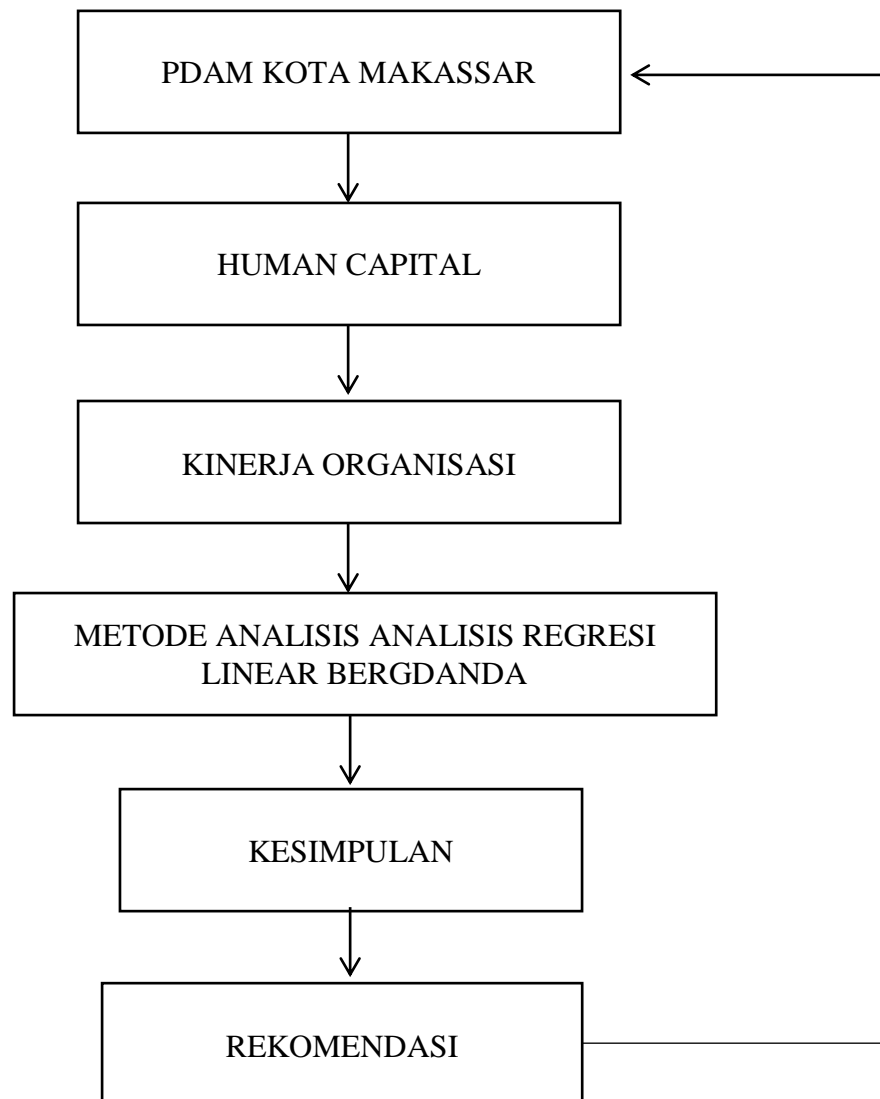
Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

## **2) Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

## 2.2 Kerangka Pikir

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



### 2.3 Kerangka Pikir

H1 = Diduga bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H2 = Diduga bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H3 = Diduga bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H4 = Diduga bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H5 = Diduga bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H6 = Diduga bahwa kebijaksanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H7 = Diduga bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

H8 = Diduga bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar yang beralamat di Jalan Mangkura, Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar, Waktu yang digunakan dalam penelitian ini satu bulan dimulai dari Januari 2022 sampai dengan Maret 2022.

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber datanya berasal dari data primer. Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak terkait dalam topik penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 orang. Dimana cara penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling yang dikhususkan pada bagian humas.

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

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:135) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Perusahaan PDAM Kota Makassar yang berjumlah 45 Orang dari seluruh divisi perusahaan.



### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 35, ataupun penelitian ingin membuat dari generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

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

Untuk setiap pilihan jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut :

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

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data-data dari keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini melalui Data primer yang di peroleh dengan cara :

1. Observasi, yaitu dengan mengamati secara langsung objek penelitian sehingga dapat diperoleh gambaran yang nyata dari keadaan perusahaan.
2. Kuesioner, yaitu dengan cara membuat sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden atau orang yang akan diukur.

3. Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu .
4. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 3.5 Metode Analisis

#### 1. Analisis deskriptif

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

#### 2. Analisis regresi linear berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja organisasi

a : Konstanta

$b_1 b_2 b_3 b_4 b_5 b_6 b_7 b_8$  : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

X <sub>1</sub>	: Pengetahuan
X <sub>2</sub>	: Keterampilan
X <sub>3</sub>	: Kemampuan
X <sub>4</sub>	: Pengalaman
X <sub>5</sub>	: Sikap
X <sub>6</sub>	: Kebijaksanaan
X <sub>7</sub>	: Kreativitas
X <sub>8</sub>	: Komitmen
e	: <i>Error Term</i>

### 3.6 Definisi Operasional

#### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia : Indera penglihatan, pendengaran , penciuman , rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.

#### 2. Keterampilan (*Skill*)

Kata keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

#### 3. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik

secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

4. Pengalaman kerja (*Work experience*)

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

5. Sikap (*Attitude*)

- a. Sikap yang memiliki arah artinya sikap tersebut mendukung atau tidak mendukungnya dalam menerima pekerjaan tersebut
- b. Sikap memiliki intensitas maksudnya sikap yang memiliki kedalaman atau kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti
- c. Sikap mempunyai keluasaan artinya persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek yang akan dikerjakan
- d. Sikap yang memiliki konsistensi, maksudnya kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut
- e. Sikap yang memiliki spontanitas artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

6. Kebijaksanaan (*Wisdom*)

Kemampuan dalam berhubungan dengan manusia yang memiliki latar belakang yang beragam. Dalam hal ini mencakup mau berkorban, penyangg

pada semua, tulus ikhlas, mengayomi, melindungi, pemaaf, dan penuh pengertian

7. Kreativitas (*Creativity*)

- a. Karyawan ini mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu.
- b. Karyawan ini mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah.
- c. Karyawan ini menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan.
- d. Karyawan ini merupakan teladan yang baik untuk kreativitas.

8. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi

9. Kinerja

Adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum konser atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang pelayanan air minum. BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.

Salah satu tujuan PDAM adalah turut serta dalam melaksanakan pembangunan daerah khususnya, dan pembangunan ekonomi pada umumnya, dengan cara menyediakan air minum yang bersih, sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat di suatu, yang sekaligus merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar**

Visi:

“Menjadi salah satu Perusahaan Daerah Air Minum Terkemuka, sehat, untung dan sejahtera di indonesia yang memiliki daya saing global.”

Misi:

1. Memberikan Pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
2. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas.
3. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
4. Menjadikan perusahaan yang berprofesional dengan sumber daya yang berkompentensi dan berdaya saing tinggi.

5. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas yang efisien dan efektif serta berdaya saing global.

#### **4.1.2 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar**

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dalam keberadaannya sebagai perusahaan daerah memiliki peran ganda, pertama, sebagai salah satu sumber pendapatan bagi pemerintah Kota Makassar dan kedua sebagai institusi pelayanan atau penyediaan jasa air bagi Makassar.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan dibangunnya instansi pengolahan Air PIPA I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50ltr/dt kemudian pada jaman pendudukan jepang pada tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100ltr/dt. Air baku diambil dari sungai jeneberang yang terletak 7 km sebelah selatan pusat kota. Air dan sungai tersebut di pompa melalui saluran tertutup ke instalasi ratulangi.

Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madia Ujung Pandang, seiring dengan usianya IPA Ratulangi bearangsur angsur mengalami kapasitas produksi.

#### **1. Instalasi Pengolahan Air I Ratulangi**

Instalasi ini terletak di Jl. DR. Ratulangi No.3, dibangun sejak tahun 1924 oleh Belanda. Kapasitas produksi terpasang 50 I/d. Tahun 1976 perubahan situs PDAM dari Dinas Air Minum menjadi perusahaan Air Minum Kodia Ujung

Pandang Sesuai dengan perda No.21/P/II/1976, di mana kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50ltr/dt, disebabkan karena usia.

## **2. Instalasi Pengolahan Air II Panaikang**

Instalasi ini terletak di Jl. Urip sumohardjo, kapasitas produksi terpasang 1000 I/d. Intake di Jl. Abdullah Dg. Sirua, Sumber Air Baku Dari Sungai Lekopancing Kab. Maros.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 di bangun instalasi II panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 ltr/dt. Sumber air baku di ambil dari Bendung Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 km dari Kota Makassar, Kemudian Tahun 1989 IPA Panaikang di tingkatkan menjadi 1000 ltr/dt.

## **3. Instalasi Pengolahan Air III Antang**

Instalasi ini terletak di Jl. Antang Raya. Kapasitas produksi terpasang 90 I/d. Intake sal. Air baku IPA III. Tahun 1985 melalui paket pembangunan perum perumnas di bangun instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 ltr/dt. Tahun 1992 di bangun lagi IPA antang 2 dengan demikian total kapasitas IPA antang menjadi 40 I/d, dari 2 (dua) instansi pengolahan air.

Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun IV kapasitas terpasang 200 ltr/dt di maccini sombala dengan sumber air baku sungai Jeneberang. Peneambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk permukiman dan industri, sehingga melalui proyek pengembangan system penyediaan air bersih kotamadia ujung pandang pada tahun 2000 di bangun instalasi V somba opu dengan



kapasitas 1000 ltr/dt di kabupaten gowa yang sumber bakunya dari bili-bili sejauh 16 km untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA antang dimana jumlah pelanggannya terus bertambah maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 ltr/dt menjadi 90 ltr/dt, melalui pembangunan instalasi pengolahan air Antang 3 (tiga) dengan demikian total kapasitas air bersih PDAM kota Makassar menjadi 2340 ltr/dt.

PDAM Kota Makassar sampai saat ini telah menjangkau 816.416 Jiwa penduduk dari 1.160.011 jiwa total penduduk Kota Makassar atau 70,38% luas wilayah distribusi telah mencapai radius 12.37 ha. Ini berarti pelayanan air bersih PDAM kota Makassar telah menjangkau 70,38. Setelah melalui beberapa kali rapat pembahasan, baik secara internal pansus hingga di mitra berkaitan. Akhirnya, pada tahun 2019 DPRD Kota Makassar mengesahkan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda). Diterapkannya PDAM menjadi Perumda berdasarkan perintah Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemda, dan PP nomor 54 tahun 2017. Dalam beleid tersebut ditegaskan, seluruh BUMD dan Perusda wajib melakukan perubahan badan hukum menjadi perumda atau perusahaan persero daerah.

Tugas pokok PDAM Kota Makassar sesuai peraturan Daerah No. 2/1992, tanggal 07 April 1992 tentang susunan dan tata kerja perusahaan Daerah Air Minum Kota Dati II Ujung Pandang adalah: ‘Melaksanakan sebagai urusan

rumah tangga daeeah dalam bidang pengolahan air minum’’. Perusahaan Air Minum Kota Makassar mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan air bersih.
2. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.
3. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan membangun daerah.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar**

Struktur adalah cara sesuatu disusun atau dibangun. Organisasi adalah suatu wadah berkumpulnya minimal dua orang untuk mencapai sebuah tujuan. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian baik secara posisi maupun tugas yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

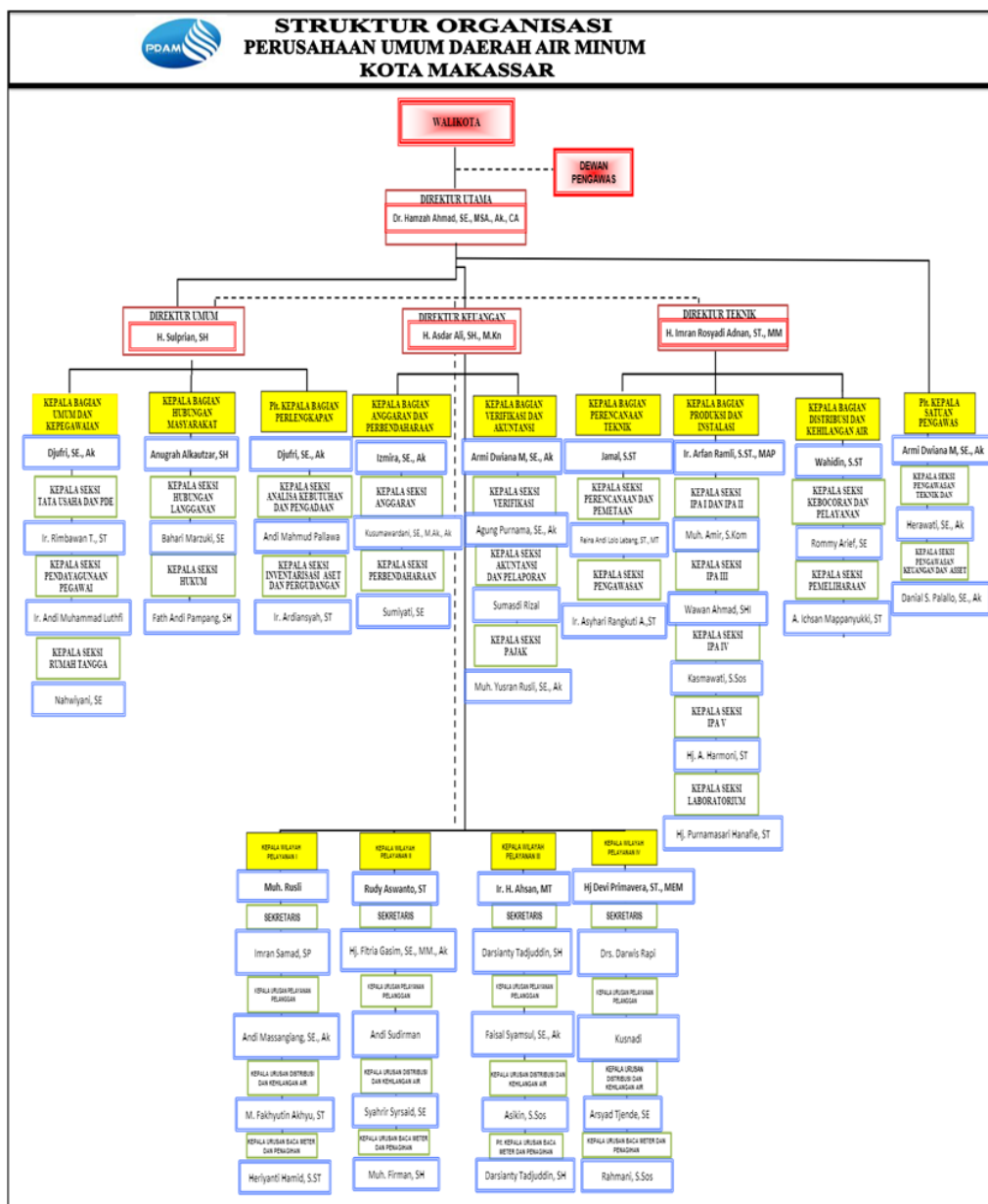
Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau sarana untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama. Struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat control serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan dalam suatu perusahaan.

Sebagai perusahaan milik Daerah yang bergerak dibidang pelayanan air minum mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan adanya pembagian kerja dan tanggung jawab serta hak dari setiap tingkatan jabatan dalam

lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, ini dimaksudkan agar setiap karyawan PDAM mengetahui sampai dimana hak dan kewajibannya serta kepada siapa ia harus bertanggung jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PDAM



## **Pembagian Tugas**

### **1. Dewan Pengawas**

Dewan Pengawas, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan Pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PDAM.
- b. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Walikota diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi, rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa dan atau menandatangani laporan Tahunan.
- c. Memeriksa dan menyampaikan rencana strategis bisnis (Business Plan/Corporate Plan), dan rencana kerja dan anggaran Perusahaan tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Walikota untuk mendapatkan pengesahan.
- d. Menetapkan rencana kerja dan pembagian tugas para anggota menurut bidang masing-masing untuk masa 12 bulan sesuai dengan tahun baku PDAM.
- e. Menyelenggarakan rapat kerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali untuk membicarakan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh PDAM dan bilamana diperlukan sewaktu-waktu dapat mengadakan rapat untuk menentukan keputusan mengenai hal-hal yang mendesak.

- f. Merumuskan kebijaksanaan PDAM secara terarah dalam bidang perencanaan modal, penggunaan dana, pemanfaatan dan pengamanan air baku, peningkatan kapasitas produksi air, perluasan maupun rehabilitasi jaringan transmisi distribusi air minum sesuai kebijaksanaan pemerintah untuk jangka pendek dan jangka panjang.
- g. Mengadakan penilaian atas prestasi kerja anggota Direksi PDAM atas hasil-hasil yang telah dicapai dan mengusulkan penggantian dan pengangkatan anggota Direksi baru kepada Walikota.
- h. Menyelenggarakan pembinaan dan pengarahan kepada Direksi PDAM berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan dalam keputusan rapat Dewan pengawas mengenai pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang dimaksud.

## 2. Direktur Utama

Direktur Utama, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan anggaran PDAM, koordinasi dan kepegawaian seluruh kegiatan operasional PDAM.
- b. Pembinaan kepegawaian, pengurusan dan pengelolaan kekayaan PDAM serta penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan.
- c. Menyusun rencana strategis bisnis 5 (lima) tahunan (business Plan/corporate Plan) yang disahkan oleh Walikota melalui usul Dewan Pengawas.

- d. Menyusun RKAP yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana strategis bisnis (business Plan/corporate Plan) kepada Walikota melalui Dewan Pengawas.
- e. Penandatanganan bersama Direktur Utama dan Direktur Keuangan untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan.
- f. Menyusun laporan triwulan dan laporan tahunan PDAM.

### 3. Direktur Umum

Direktur Umum, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan, pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan PDAM.
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis pengelolaan urusan ketatausahaan umum dan rumah tangga PDAM.
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan Program pelaksanaan pendayagunaan pegawai PDAM.
- d. Penyiapan perumusan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengelolaan data elektronik, kehumasan, humas dan protokol serta pelayanan pengaduan pelanggan.
- e. Penyusunan rumusan kebijaksanaan teknis dalam pengelolaan meliputi pengadaan, pencatatan, inventarisasi, pengawasan dan pengendalian terhadap aset/barang milik PDAM.

- f. Melaksanakan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- g. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam Melaksanakan tugas Direktur Umum dibantu oleh:

- a) Bagian Umum dan Kepegawaian
- b) Bagian Hubungan Masyarakat
- c) Bagian Perlengkapan

#### 4. Direktur Keuangan

Direktur Keuangan, mempunyai tugas:

- a. Pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan di bidang keuangan.
- b. Perencanaan dan pengendalian sumber-sumber pendapatan, serta mengatur penggunaan kekayaan perusahaan.
- c. Penyusunan RKAP dan penetapan besarnya modal kerja perusahaan, merumuskan kebijaksanaan mengenai penggunaan keuangan.
- d. Penandatanganan bersama Direktur Keuangan dan Direktur Utama untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan.
- e. Penyelenggaraan pembukuan dan pembuatan laporan keuangan.
- f. Penilaian terhadap usulan untuk menetapkan kebijakan pembelian barang atau jasa kebutuhan perusahaan sesuai perkembangan dan kemampuan.

- g. Penyiapan rencana pembiayaan inventasi dan tambahan modal perusahaan.
- h. Penyiapan data atau bahan penetapan dan atau penyesuaian air PDAM.
- i. Pelaksanaan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- j. Penyusunan laporan kegiatan sesuai bidang Tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Keuangan dibantu oleh:

- a) Bagian Anggaran dan Perbendaharaan  
Bagian Anggaran dan Perbendaharaan mempunyai tugas:
- b) Bagian Verifikasi dan Akuntansi

#### 5. Direktur Teknik

Direktur Teknik, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan pengendalian dan pengawasan pelanggaran administrasi bidang perencanaan teknik, produksi dan instalasi, pemeliharaan serta pengendalian kehilangan air.
- b. Pengkajian secara berkala terhadap business Plan dan corporate plan perusahaan dan perumusan strategi perusahaan serta kegiatan penelitian dan pengembangan perusahaan.
- c. Penyiapan dan rencana pengusulan pendidikan dan penelitian tenaga teknik.



- d. Pengkoordinasian dan pengendalian sumber air baku, instalasi atau meter produksi dan sistem distribusi.
- e. Pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
- f. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan mengenai peningkatan hasil produksi, distribusi dan operasional teknik lainnya.
- g. Pelaksanaan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas (3K) pelayanan air kepada pelanggan.
- h. Menyusun rencana dan penyiapan data kehilangan air pada jaringan distribusi.
- i. Pengendalian dan pengawasan kehilangan air pada jaringan distribusi.
- j. Pengendalian koordinasi dengan Direktur lainnya untuk rencana pelaksanaan tugas.
- k. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Bidang Teknik dibantu oleh:

- a) Bagian Perencanaan teknik
- b) Bagian Produksi dan Instalasi
- c) Bagian Distribusi dan Kehilangan Air

#### 6. Bagian Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pengawasan Internal, mempunyai tugas:

- a. Penyusunan kebijakan pokok pengawasan penyelenggaraan PDAM.
- b. Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan pengawasan.
- c. Perencanaan dan penyusunan standar pengendalian internal (SPI) PDAM.
- d. Pelaksanaan pengawasan administrasi keuangan, asset dan kepegawaian serta teknik dan operasional.
- e. Pelaksanaan pengawasan terhadap perjanjian kerja sama PDAM dengan pihak ketiga.
- f. Pengkoordinasian tindak lanjut hasil pengawasan.
- g. Pelaksanaan evaluasi terhadap Bussines Plan dan Coorprate Plan PDAM.
- h. Pelaksanaan evaluasi laporan keuangan dan laporan kinerja PDAM.
- i. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan audit Internal sebagai bahan review pengawasan bagi Direktur Utama.
- j. Melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh Direksi.

Dalam melaksanakan tugasnya Satuan Pengawasan dan Pengembangan dibantu oleh :

- a) Seksi Pengawasan Keuangan Dan Asset
- b) Seksi Pengawasan Teknik Dan Operasional

## 7. Wilayah Pelayanan

Tugas pokok dan fungsi wilayah pelayanan :

- a. Wilayah pelayanan PDAM mempunyai tugas melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan dibidang kesektarian pelayanan/pengaduan langganan , distribusi dan kehilangan air serta baca meter dan penagihan.
- b. Wilayah Pelayanan mempunyai fungsi :
  - 1) Pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan tugas tugas sekretariat dan pelayanan.
  - 2) Penyusunan rencana pelaksanaan pekerjaan dan pengkoordinasian serta pengendalian kegiatan kegiatan secretariat, urusan pelayanan pelanggan langganan, distribusi dan kehilangan air,baca meter dan penagihan.
  - 3) Penyiapan rencana dan pembagian tugas secara perorangan dan berkelompok kerja untuk menangani pelayanan teknis sesuai wilayah kerja.
  - 4) Penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyediaan saran dan prasaran air bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman.
  - 5) Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis peningkatan kualitas pelayanan air bersih melalui pelatihan teknis.
  - 6) Melaksanakan pelayanan pemasangan baru,pekerjaan perbaikan pipa, tutup/buka aliran pelanggan dan wilayah tugasnya.

- 7) Pelaksanaan pengawasan, pengendalian dan pemantuan terhadap jaringan bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman.
- 8) Pengawasan penyeteroran pendapatan Air dan Non Air serta pengarsipannya.
- 9) Pengawasan pelaksanaan pembacaan meter dan penagihan.
- 10) Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan Tugasnya Wilayah Pelayanan Dibantu Oleh :

- a) Sekretariat
- b) Urusan Pelayanan Pelanggan
- c) Urusan Distribusi dan Kehilangan Air
- d) Urusan Baca Meter Dan Penagihan

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PDAM Kota Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 45 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 45 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	35	77,78
2	Perempuan	10	22,22
	<b>Jumlah</b>	45	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 35 orang ataupun 77,78% dan responden perempuan yaitu 10 orang ataupun 22,22%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PDAM Kota Makassar didominasi oleh pegawai laki-laki

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	31-40 Tahun	35	77,78
2	41-50 Tahun	10	22,22
	<b>Jumlah</b>	45	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 31-40 tahun sejumlah

35 orang ataupun 77,78%, dan umur 41-50 tahun sejumlah 10 orang ataupun 22,22%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PDAM Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	S1	43	96
2	S2	2	4
<b>Jumlah</b>		45	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden dengan pendidikan S1 sejumlah 43 orang ataupun 96% , dan S2 sejumlah 2 orang ataupun 4%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PDAM Kota Makassar di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden

##### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengetahuan ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Pendidikan ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL PENGETAHUAN (X<sub>1</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	34	11	-	-	-	45
2	X1. P2	35	10	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		69	21	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Bapak / Ibu memiliki pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tupoksi dan mekanisme kerja organisasi
2. Bapak / Ibu mengetahui secara rinci hal-hal yang terkait dengan masalah perusahaan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Pengetahuan X<sub>1</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 69 yang menjawab sangat setuju, kemudian 21 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>1</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 69.

## **2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KETERAMPILAN (X<sub>2</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	38	7	-	-	-	45
2	X2. P2	35	10	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		73	17	-	-	-	90

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Keterampilan yang Bapak / Ibu miliki sesuai dengan standar instansi tempat Bapak / Ibu bekerja sekarang
2. Bapak / Ibu memiliki keterampilan dalam mengembangkan keterampilan pada perusahaan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Keterampilan X<sub>2</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 73 yang menjawab sangat setuju, kemudian 17 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>2</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 73.

### **3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan (X<sub>3</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kemampuan (X<sub>3</sub>) sebagai berikut :



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

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3. P1	35	10	-	-	-	45
2	X3. P2	29	16	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		64	26	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Bapak / Ibu memiliki kemampuan dalam mengatasi berbagai kesulitan yang menghambat pekerjaan
2. Bapak / Ibu memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan kualitas hasil yang baik

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Kemampuan X<sub>3</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 64 yang menjawab sangat setuju, kemudian 26 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>3</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 64.

#### **4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman (X<sub>4</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Pengalaman (X<sub>4</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.7**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL PENGALAMAN (X<sub>4</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X4. P1	31	14	-	-	-	45
2	X4. P2	25	20	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		56	34	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah Bapak / Ibu memiliki pengalaman mengenai bidang pekerjaan yang Bapak / Ibu kerjakan?
2. Bapak / Ibu memperoleh banyak pengalaman dan hal baru dari pekerjaan ini yang dapat meningkatkan wawasan dan kemampuan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Pengalaman X<sub>4</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 56 yang menjawab sangat setuju, kemudian 34 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>4</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 56.

#### **5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Sikap (X<sub>5</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Sikap (X<sub>5</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.8**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL SIKAP (X<sub>5</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X5. P1	31	14	-	-	-	45
2	X5. P2	32	13	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		63	27	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas bagus membuat Bapak / Ibu merasa dapat mengembangkan kemampuan
2. Bapak / Ibu memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Sikap X<sub>5</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 63 yang menjawab sangat setuju, kemudian 27 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>5</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 63.

#### **6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kebijakan (X<sub>6</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kebijakan (X<sub>6</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.9**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KEBIJAKSANAAN (X<sub>6</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X6. P1	29	16	-	-	-	45
2	X6. P2	27	18	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		56	34	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Bapak / Ibu sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya meskipun pekerjaan tersebut bukan tugas dari Bapak / Ibu
2. Bapak / Ibu sering ikut memberikan solusi ketika dihadapkan pada permasalahan kerja

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Kebijakan X<sub>6</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 56 yang menjawab sangat setuju, kemudian 34 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>6</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 56.

#### **7. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kreativitas (X<sub>7</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kreativitas (X<sub>7</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.10**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KREATIVITAS (X<sub>7</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X7. P1	31	14	-	-	-	45
2	X7. P2	28	17	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		59	31	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Bapak / Ibu sering memberikan ide ataupun saran mengenai peningkatan perusahaan
2. Bapak / Ibu umumnya hanya mengerjakan hal tertentu sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Kreativitas X<sub>7</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 59 yang menjawab sangat setuju, kemudian 31 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>7</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 59.

#### **8. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen (X<sub>8</sub>)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Komitmen (X<sub>8</sub>) sebagai berikut :

**TABEL 4.11**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KOMITMEN (X<sub>8</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X8. P1	31	14	-	-	-	45
2	X8. P2	31	14	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		62	27	-	-	-	90

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 2 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Bapak / Ibu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi
2. Apakah Bapak / Ibu siap untuk bekerja lembur demi mencapai target kerja yang telah di tetapkan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Komitmen X<sub>8</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 62 yang menjawab sangat setuju, kemudian 27 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>8</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 62.

#### **9. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Organisasi (Y)**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja organisasi (Y) sebagai berikut :

**TABEL 4.12**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KINERJA ORGANISASI (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	33	12	-	-	-	45
2	Y. P2	33	12	-	-	-	45
3	Y. P3	30	15	-	-	-	45
4	Y. P4	30	15	-	-	-	45
<b>Jumlah</b>		126	54	-	-	-	180

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Perusahaan menjalin hubungan yang sangat luas dengan berbagai macam pelanggan
2. Perusahaan meningkatkan pelayanan yang baik
3. Pelayanan yang ramah dan bersahabat menjadi “*corporate culture*” perusahaan
4. *Human Capital* dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja organisasi (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 126, kemudian 54 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 126.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

##### a. Uji validitas Pengetahuan $X_1$

**TABEL 4.13**  
**UJI VALIDITAS PENGETAHUAN  $X_1$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Pengetahuan ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel pengetahuan.

##### b. Uji validitas Keterampilan $X_2$

**TABEL 4.14**  
**UJI VALIDITAS KETERAMPILAN  $X_2$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Keterampilan ( $X_2$ )	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner keterampilan ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel keterampilan.



**c. Uji validitas Kemampuan X<sub>3</sub>**

**TABEL 4.15**  
**UJI VALIDITAS KEMAMPUAN X<sub>3</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kemampuan (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kemampun (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kemampuan.

**d. Uji validitas Pengalaman X<sub>4</sub>**

**TABEL 4.16**  
**UJI VALIDITAS PENGALAMAN X<sub>4</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Pengalaman (X <sub>4</sub> )	X4.1	0,000	Valid
	X4.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner pengalaman (X<sub>4</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel pengalaman.

**e. Uji validitas Sikap X<sub>5</sub>**

**TABEL 4.17**  
**UJI VALIDITAS SIKAP X<sub>5</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Sikap (X <sub>5</sub> )	X5.1	0,000	Valid
	X5.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner sikap ( $X_5$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel sikap.

**f. Uji validitas Kebijakan  $X_6$**

**TABEL 4.18**  
**UJI VALIDITAS KEBIJAKSANAAN  $X_6$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kebijakan ( $X_6$ )	X6.1	0,000	Valid
	X6.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kebijakan ( $X_6$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kebijakan.

**g. Uji validitas Kreativitas  $X_7$**

**TABEL 4.19**  
**UJI VALIDITAS KREATIVITAS  $X_7$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kreativitas ( $X_7$ )	X7.1	0,000	Valid
	X7.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kreativitas ( $X_7$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kreativitas.

#### h. Uji validitas Komitmen X<sub>8</sub>

**TABEL 4.20**  
**UJI VALIDITAS KOMITMEN X<sub>8</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kreativitas (X <sub>8</sub> )	X8.1	0,000	Valid
	X8.2	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner komitmen (X<sub>8</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel komitmen.

#### i. Uji validitas Kinerja Organisai Y

**TABEL 4.21**  
**UJI VALIDITAS KINERJA ORGANISASI Y**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kinerja organisasi (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kinerja organisasi

## 2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

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

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

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

**TABEL 4.22**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**RELIABILITY STATISTIC**

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	20

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel pengathuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, komitmen, dan kinerja organisasi memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,802$  yang dinyatakan reabilitasnya baik.

### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, komitmen terhadap kinerja organisasi secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**TABEL 4.23**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.740	5.766		.822	.417
	Pengetahuan (X1)	.312	.226	.135	1.937	.005
	Keterampilan (X2)	.412	.216	-.007	5.053	.004
	Kemampuan (X3)	.733	.195	.250	9.711	.002
	Pengalaman (X4)	.706	.192	.409	7.633	.002
	Sikap (X5)	.846	.210	.233	9.645	.001
	Kebijaksanaan (X6)	.984	.146	.358	10.630	.000
	Kreativitas (X7)	.724	.235	-.069	5.526	.002
	Komitmen (X8)	.440	.237	-.087	3.591	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.23 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 4,740 + 0,312 X_1 + 0,412 X_2 + 0,733 X_3 + 0,706 X_4 + 0,846 X_5 + 0,984 X_6 + 0,724 X_7 + 0,440 X_8$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

- (a) = 4,740 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja organisasi belum dipengaruhi oleh variabel lainnya pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), kemampuan ( $X_3$ ), pengalaman ( $X_4$ ), sikap ( $X_5$ ), kebijaksanaan ( $X_6$ ), kreativitas ( $X_7$ ), dan komitmen ( $X_8$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja organisasi ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan
- b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel pengetahuan adalah 0,312. Menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pengetahuan sebesar 0,312 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel keterampilan adalah 0,412. Menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keterampilan sebesar 0,412 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b3 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kemampuan adalah 0,733. Menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa

- setiap kenaikan satuan variabel kemampuan sebesar 0,733 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b4 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel pengalaman adalah 0,706. Menunjukkan bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pengalaman sebesar 0,706 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b5 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Sikap adalah 0,846. Menunjukkan bahwa variabel sikap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel sikap sebesar 0,846 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b6 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kebijaksanaan adalah 0,984. Menunjukkan bahwa variabel kebijaksanaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kebijaksanaan sebesar 0,984 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b7 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kreativitas adalah 0,724. Menunjukkan bahwa variabel kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kreativitas sebesar 0,724 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b8 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel komitmen adalah 0,440. Menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel komitmen sebesar 0,440 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.24**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.730	.426	.69658

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>), Kemampuan (X<sub>3</sub>), pengalaman (X<sub>4</sub>), Sikap (X<sub>5</sub>), Kebijaksanaan (X<sub>6</sub>), Kreativitas (X<sub>7</sub>), Komitmen (X<sub>8</sub>)

b. Dependent Variable : Kinerja Organisasi (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,730. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 73% terhadap variabel kinerja organisasi sedangkan sisanya sebesar 27% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.



#### 4.4 Pembuktian Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

$$Df = n - k$$

$T_{tabel} = df = 45 - 8 = 37$  dengan tingkat signifikan 0,05 dibagi 2 menjadi 0,025 Uji t yang digunakan ialah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan yaitu  $t_{0,05} (237)$ .

Adapun titik persentasi distribusi t ke 37 yaitu 0,681

**TABEL 4.25**  
**HASIK Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.740	5.766		.822	.417
	Pengetahuan (X1)	.312	.226	.135	1.937	.005
	Keterampilan (X2)	.412	.216	-.007	5.053	.004
	Kemampuan (X3)	.733	.195	.250	9.711	.002
	Pengalaman (X4)	.706	.192	.409	7.633	.002
	Sikap (X5)	.846	.210	.233	9.645	.001
	Kebijaksanaan (X6)	.984	.146	.358	10.630	.000
	Kreativitas (X7)	.724	.235	-.069	5.526	.002
	Komitmen (X8)	.440	.237	-.087	3.591	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel pengetahuan  $X_1$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pengetahuan ( $X_1$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,005 = 0,005$  dan nilai thitung  $1,937 > 0,618 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel keterampilan  $X_2$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel keterampilan ( $X_2$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,004 < 0,005$  dan nilai thitung  $5,053$

$> 0,618 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

3. Dari hasil analisis data pada variabel kemampuan  $X_3$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kemampuan ( $X_3$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,005$  dan nilai thitung  $9,711 > 0,618 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

4. Dari hasil analisis data pada variabel pengalaman  $X_4$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pengalaman ( $X_4$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,005$  dan nilai thitung  $7,633 > 0,618 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

5. Dari hasil analisis data pada variabel sikap  $X_5$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel sikap ( $X_5$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,005$  dan nilai thitung  $9,645 > 0,618 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

6. Dari hasil analisis data pada variabel kebijaksanaan  $X_6$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kebijaksanaan ( $X_6$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai thitung  $10,630 > 0,618 t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

7. Dari hasil analisis data pada variabel kreativitas  $X_7$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kreativitas ( $X_7$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,005$  dan nilai thitung  $5,526 > 0,618 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_7$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

8. Dari hasil analisis data pada variabel komitmen  $X_8$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kebijaksanaan ( $X_6$ ) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar  $0,004 < 0,005$  dan nilai thitung  $3,591 > 0,618 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_6$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

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

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

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

- 2) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$df (N_1) = K-1 = 8-1 = 7$$

$$df (N_2) = n-k = 45-8 = 37$$

adapun titik distribusi f yang didapatkan yaitu 2,27

**TABEL 4.26**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.732	8	2.467	50.083	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.468	36	.485		
	Total	137.200	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengetahuan (X <sub>1</sub> ), Keterampilan (X <sub>2</sub> ), Kemampuan (X <sub>3</sub> ), Pengalaman (X <sub>4</sub> ), sikap (X <sub>5</sub> ), Kebijakan (X <sub>6</sub> ), Kreativitas (X <sub>7</sub> ), dan Komitmen (X <sub>8</sub> )						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.26 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pengetahuan (X<sub>1</sub>), keterampilan (X<sub>2</sub>), kemampuan (X<sub>3</sub>), pengalaman (X<sub>4</sub>), sikap (X<sub>5</sub>), kebijakan (X<sub>6</sub>), kreativitas (X<sub>7</sub>), dan komitmen (X<sub>8</sub>) secara simultan terhadap kinerja organisasi (Y) adalah nilai sig 0,004<sup>b</sup> < 0.005 dan nilai  $f_{hitung} 50,083 > f_{tabel} 2,27$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, dan H8 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>6</sub>, X<sub>7</sub>, dan X<sub>8</sub> secara simultan terhadap Y

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari kedelapan variabel yang penulis teliti (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) terdapat delapan variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

##### 1) Variabel Pengetahuan ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel pengetahuan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  1,937 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,005 sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Meta Prametya (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Faktor-Faktor *Human Capital* terhadap Nilai Pasar dengan hasil penelitian indikator *human capital* pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai pasar

##### 2) Variabel Keterampilan ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel keterampilan ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  5,053 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,004 sehingga  $H_2$  dapat diterima. Kesimpulannya keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Andi Tandri Palaguna (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Faktor-Faktor *Human Capital*

terhadap Kinerja Keuangan dengan hasil penelitian indikator *human capital* keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

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

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kemampuan ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  9,711 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga  $H_3$  dapat diterima. Kesimpulannya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rulfah M. Daud dan Abrar Amri (2008) dengan judul penelitian Pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan dengan hasil penelitian indikator *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

### 4) Variabel Pengalaman ( $X_4$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel pengalaman ( $X_4$ )  $t_{hitung}$  7,633 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga  $H_4$  dapat diterima. Kesimpulannya pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fajar Dadang Kurnia (2014) dengan judul penelitian *Human Capital*, dan Ukuran Perusahaan terhadap tingkat pengungkapan model intelektual dengan hasil penelitian variabel *human capital* indikator pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengungkapan model intelektual

### 5) Variabel Sikap ( $X_5$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel sikap ( $X_5$ )  $t_{hitung}$  7,633 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga  $H_5$  dapat diterima. Kesimpulannya sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Mirry Yuniarti, p. Dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh *Human Capital*, dan Beban Kerja terhadap nilai perusahaan dengan hasil penelitian variabel *human capital* indikator sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan

### 6) Variabel Kebijakan ( $X_6$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kebijakan ( $X_6$ )  $t_{hitung}$  10,630 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_6$  dapat diterima. Kesimpulannya sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Santi Dwie Lestari, Hadi Paramu, dan Hari Sukarno (2016) dengan judul penelitian Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Indonesia dengan hasil penelitian bahwa indikator kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan Syariah di Indonesia

### 7) Variabel Kreativitas ( $X_7$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kreativitas ( $X_7$ )  $t_{hitung}$  5,526 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga  $H_7$



dapat diterima. Kesimpulannya sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Paula Putri Gany dan Yeterina Widi Nugrahanti (2015) dengan judul penelitian Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan hasil penelitian bahwa indikator kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada Manufaktur di Bursa Efek Indonesia

#### **8) Variabel Komitmen ( $X_8$ )**

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel komitmen ( $X_8$ )  $t_{hitung}$  3,591 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,681 dengan tingkat signifikan 0,004 sehingga  $H_0$  dapat diterima. Kesimpulannya sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gozali Adrian dan Hatane Elsy Saerce (2014) dengan judul penelitian Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan dan Nilai Perusahaan Khususnya di Industri Keunagan dan Industri Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008-2012 dengan hasil penelitian indikator komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perusahaan dan Nilai perusahaan khususnya pada Industri keuangan dan industri pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

### 9) Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.26 secara simultan kedelapan variabel yang penulis teliti (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 50,083 sedangkan nilai  $f_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 0,160. Karena signifikasnsi  $f_{\text{hitung}} 50,083 > f_{\text{tabel}} 2,27$  maka variabel (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ferandi Prasetio (2015) dengan judul penelitian Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi perusahaan perbankan dan asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara kinerja organisasi dan *human capital*

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi ”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisisioner kepada seluruh pegawai PDAM Kota Makassar yang menjadi responden, dengan menggunakan metode sampel jenuh sehingga mendapatkan 45 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t, dari kedelapan variabel (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) terdapat delapan variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti pada PDAM Kota Makassar
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PDAM Kota Makassar

3. Berdasarkan dari kedelapan variabel yaitu (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen) yang paling berpengaruh adalah kebijaksanaan

## **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak perusahaan terkait penelitian ini yaitu disarankan kepada PDAM Kota Makassar untuk melakukan pengawasan dalam rangka mempertahankan *human capital* harus terus melakukan evaluasi terhadap pengetahuan agar dapat tercapainya suatu kinerja organisasi yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. **Tinjauan Pustaka II**. Skripsi. <http://repository.unpas.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- A.F Stoner. 2013. **Tinjauan Pustaka II**. Skripsi. <http://repository.unpas.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Delaney, Lewin and Ichniowski. 1988,1989. **Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Tinjauan Teoritis Dan Empiris**. <https://media.neliti.com>. Diakses tanggal 18 januari 2022
- Dharma, R. (2017). **Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Padang tour wisata pulau padang**. Ekobistek Fakultas Ekonomi, 6(2), 349-359.
- Dharma. 2004. **Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penilaian, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Tujuan Penilaian Kinerja)**. Artikel. <https://www.materibelajar.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Gues et al. 2003. **Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Tinjauan Teoritis Dan Empiris**. <https://media.neliti.com>. Diakses tanggal 18 januari 2022
- Hasanuddin Remmang, Chahyono. 2021. **Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Kantor Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan**. *Economic Bosowa Journal* Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar
- Hasibuan. 2012. **Bab II Tinjauan Pustaka**. Skripsi. <http://eprints.unpam.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Herminawaty Abubakar, Indrayani Nur. 2022. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur**. *Economic Bosowa Journal* Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar
- Hessels & Terjesen. 2008. **Bab I Pendahuluan** . Skripsi. <http://repo.bunghatta.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Ilyas. 2005. **Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penilaian, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Tujuan Penilaian Kinerja)**. Artikel. <https://www.materibelajar.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022

- Larkan. 2008. **Teori Human Capital**. Artikel. <https://www.psychologymania.com>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Li dan Wu. 2004. **Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Tinjauan Teoritis Dan Empiris**. <https://media.neliti.com>. Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Louis A. Allen. 2014. **Pengantar Organisasi**. <https://www.pustaka.ut.ac.id>. Modul. Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Mangkunegara. 2000. **Analisi Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Siamindo Gypsum Industry**. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama. <http://skripsi-manajemen.blogspot.com>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Mathis and Jackson. 2011. **Pengantar Organisasi**. <https://www.pustaka.ut.ac.id>. Modul. Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Mayo. 2000. **Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)**. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. <https://media.neliti.com>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Muhlis Ruslan, Chahyono. 2021. **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros**. *Indonesian Journal of Business and Management* e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN : 2656-6886.
- Nkomo. 1986,1987. **Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Tinjauan Teoritis Dan Empiris**. <https://media.neliti.com>. Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Rivai dan Sagala. 2013. **Analisi Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Siamindo Gypsum Industry**. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama. <http://skripsi-manajemen.blogspot.com>, Diakses tanggal 18 Januari 2022.
- Safroni. 2012. **Bab II Tinjauan Pustaka**. Skripsi. <http://eprints.unpam.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Schermerhon. 2005. **Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)**. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 4 (Jun

- 2017) 265-280. <https://journal.lppmunindra.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Setiono Winardi. 2014. **Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran**. Skripsi. <http://repository.unpas.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Stephen Robbins. 2007. **Pengantar Organisasi**. <https://www.pustaka.ut.ac.id>. Modul. Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Totanan. 2004. **Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Tinjauan Teoritis Dan Empiris**. <https://media.neliti.com>. Diakses tanggal 18 Januari 2022
- Winy. 2012. **Bab II Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran**. Skripsi. <http://repository.unpas.ac.id>, Diakses tanggal 18 Januari 2022

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



Lampiran 1 : Kuisisioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan PDAM Kota Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi pada Perusahaan PDAM Kota Makassar”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Nurul Azizah A Yogi

Nim/STB : 4518012072

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa  
Makassar

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

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

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

Hormat Saya,  
Nurul Azizah A Yogi

**IDENTITAS RESPONDEN**

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN:**

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

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

KUESIONER PENGETAHUAN ( $X_1$ )

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Bapak / Ibu memiliki pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tupoksi dan mekanisme kerja organisasi					
2	Bapak / Ibu mengetahui secara rinci hal-hal yang terkait dengan masalah perusahaan					

KUESIONER KETERAMPILAN ( $X_2$ )

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Keterampilan yang Bapak / Ibu miliki sesuai dengan standar instansi tempat Bapak / Ibu bekerja sekarang					
2	Bapak / Ibu memiliki keterampilan dalam mengembangkan keterampilan pada perusahaan					

KUESIONER KEMAMPUAN ( $X_3$ )

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Bapak / Ibu memiliki kemampuan dalam mengatasi berbagai kesulitan yang menghambat pekerjaan					
2	Bapak / Ibu memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan kualitas hasil yang baik					

KUESIONER PENGALAMAN (X<sub>4</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Apakah Bapak / Ibu memiliki pengalaman mengenai bidang pekerjaan yang Bapak / Ibu kerjakan?					
2	Bapak / Ibu memperoleh banyak pengalaman dan hal baru dari pekerjaan ini yang dapat meningkatkan wawasan dan kemampuan					

KUESIONER SIKAP (X<sub>5</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas bagus membuat Bapak / Ibu merasa dapat mengembangkan kemampuan					
2	Bapak / Ibu memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan					

KUESIONER KEBIJAKSANAAN (X<sub>6</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Bapak / Ibu sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya meskipun pekerjaan tersebut bukan tugas dari Bapak / Ibu					
2	Bapak / Ibu sering ikut memberikan solusi ketika dihadapkan pada permasalahan kerja					

KUESIONER KREATIVITAS (X<sub>7</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Bapak / Ibu sering memberikan ide ataupun saran mengenai peningkatan perusahaan					
2	Bapak / Ibu umumnya hanya mengerjakan hal tertentu sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					

KUESIONER KOMITMEN (X<sub>8</sub>)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Bapak / Ibu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi					
2	Apakah Bapak / Ibu siap untuk bekerja lembur demi mencapai target kerja yang telah di tetapkan					

## KUESIONER KINERJA ORGANISASI (Y)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Perusahaan menjalin hubungan yang sangat luas dengan berbagai macam pelanggan					
2	Perusahaan meningkatkan pelayanan yang baik					
3	Pelayanan yang ramah dan bersahabat menjadi " <i>corporate culture</i> " perusahaan					
4	<i>Human Capital</i> dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan					

NO	X1		
	X1P1	X1P2	TX1
1	5	5	10
2	5	5	10
3	5	5	10
4	5	4	9
5	5	4	9
6	5	4	9
7	5	4	9
8	5	4	9
9	4	5	9
10	4	5	9
11	4	5	9
12	4	5	9
13	5	5	10
14	5	5	10
15	5	5	10
16	5	4	9
17	4	5	9
18	4	4	8
19	4	4	8
20	4	5	9
21	5	5	10
22	5	5	10
23	5	5	10
24	5	5	10
25	5	5	10
26	5	5	10
27	5	5	10
28	4	5	9
29	5	5	10
30	5	4	9
31	5	4	9
32	4	5	9
33	5	5	10
34	5	5	10
35	5	5	10
36	5	5	10

37	5	5	10
38	4	5	9
39	5	5	10
40	5	5	10
41	5	5	10
42	5	5	10
43	5	5	10
44	5	5	10
45	5	5	10

X2		
X2P1	X2P2	TX2
4	5	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
4	4	8
4	5	9
5	5	10
5	5	10

5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10

X3		
X3P1	X3P2	TX3
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	5	10
4	4	8
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10



5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
4	4	8
4	4	8
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10

X4		
X4P1	X4P2	TX4
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
4	4	8
4	5	9
4	4	8
4	4	8
5	5	10
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
4	4	8
4	4	8
4	5	9
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10

5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
4	5	9

X5		
X5P1	X5P2	TX5
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9

4	5	9
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9

X6		
X6P1	X6P2	TX6
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
4	4	8
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	4	9
5	5	10

5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	4	9
4	4	8
5	5	10

X7		
X7P1	X7P2	TX7
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9

5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	5	9
4	4	8
4	5	9
5	5	10
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	5	10
4	5	9
5	5	10
4	5	9
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	4	9
5	4	9

5	4	9
5	4	9

X8		
X8P1	X8P2	TX8
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	4	9
4	4	8
4	4	8
4	5	9
4	5	9
4	5	9
5	5	10
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	5	9

4	5	9
5	5	10
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	4	9
5	5	10
5	5	10
5	5	10
4	5	9
4	5	9
4	5	9

Y				
YP1	YP2	YP3	YP4	TY
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	5	4	19
5	5	5	4	19
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
4	5	4	5	18
5	5	4	5	19
4	5	5	5	19
5	5	4	5	19
5	5	4	5	19



5	5	4	4	18
5	5	5	4	19
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
4	5	5	4	18
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	4	5	19
5	5	4	5	19
5	5	4	5	19
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
5	5	5	4	19
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18

Your temporary usage period for IBM SPSS  
Statistics will expire in 4912 days.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=X1P1 X1P2 X2P1 X2P2 X3P1 X3P2 X4P1  
X4P2 X5P1 X5P2 X6P1 X6P2 X7P1 X7P2 X8P1 X8P2  
YP1

YP2 YP3 YP4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Notes

Output Created		20-JUL-2022 17:10:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1P1 X1P2 X2P1 X2P2 X3P1 X3P2 X4P1 X4P2 X5P1 X5P2 X6P1 X6P2 X7P1 X7P2 X8P1 X8P2 YP1 YP2 YP3 YP4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	45	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	20

### REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TY
/METHOD=ENTER TX1 TX2 TX3 TX4 TX5 TX6 TX7 TX8
/SCATTERPLOT=(TY , *ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED MCIN RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created	20-JUL-2022 17:11:28	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT TY /METHOD=ENTER TX1 TX2 TX3 TX4 TX5 TX6 TX7 TX8  /SCATTERPLOT=(TY ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESI D) NORMPROB(ZRESID ) /SAVE PRED MCIN RESID.
Resources	Processor Time	00:00:07.84
	Elapsed Time	00:00:10.00
	Memory Required	8080 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	784 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value

RES_1	Unstandardized Residual
LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for TY
UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for TY

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX8, TX6, TX7, TX2, TX5, TX1, TX3, TX4 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.730	.426	.69658

a. Predictors: (Constant), TX8, TX6, TX7, TX2, TX5, TX1, TX3, TX4

b. Dependent Variable: TY

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.732	8	2.467	50.083	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.468	36	.485		
	Total	137.200	44			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX8, TX6, TX7, TX2, TX5, TX1, TX3, TX4

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.740	5.766		.822	.417
	TX1	.312	.226	.135	1.937	.005
	TX2	.412	.216	-.007	5.053	.004
	TX3	.733	.195	.250	9.711	.002
	TX4	.706	.192	.409	7.633	.002
	TX5	.846	.210	.233	9.645	.001
	TX6	.984	.146	.358	10.630	.000
	TX7	.724	.235	-.069	5.526	.002
	TX8	.440	.237	-.087	3.591	.004

a. Dependent Variable: TY

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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