

**“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero)  
UP3 MAKASSAR UTARA”**

Diajukan Oleh

HAERIA

4515012027



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Nama Mahasiswa : Haeria

Stambuk / Nim : 4515012027

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.M.Si.SH.MH

Mengetahui dan Mengesahkan :

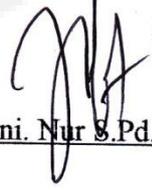
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.M.Si.SH.MH

  
Indrayani. Nur S. Pd., M.Si

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haeria  
Nim : 4515012027  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

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 di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan samasekali.

Makassar, 16 Juli 2019

Mahasiswa Yang Bersangkutan



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UP3  
MAKASSAR UTARA**

**Oleh :**

**HAERIA**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

HAERIA.2019.Skripsi.Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Thamrin Abduh, SE.,M.Sidan Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., MH.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil kemampuan sebesar 0,307 hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, dari hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil kepribadian sebesar 0,228 hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai variable kepuasan kerja sebesar 0,303 hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

**Kata Kunci :Kemampuan, kepribadian, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

***Haeria.2019. Effect of Individual Characteristics on Employee Performance At PT PLN  
(Persero) UP3 Makassar Utara***

***By :***

***HAERIA***

***Prodi Management Faculty Of Economics***

***Universitas Bosowa***

***ABSTRACT***

***Haeria.2019. Effect of Individual Characteristics on Employee Performance At PT PLN  
(Persero) UP3 Makassar Utara***

*The purpose of this research is to know and analyze the influence While the method of analysis used in this research is descriptive analysis, analysis validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.*

*Based on the results of multiple linear regression analysis results obtained ability of 0,307 it can be concluded that the ability to have a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, from the results of regression coefficient then dihoeleh personality results of 0,228, it can be concluded that Personality has a positive and significant influence on the performance of employees at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, based on the regression coefficient on job satisfaction variable of 0,303 it can be concluded that the on job to have a positive and significant influence on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*

***Keywords : Ability, personality, job satisfaction on employee peromance***

## KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Alm. H. Fahrudin dan HJ. Juliati, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, dan memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom Universitas Bosowa.

6. Kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., MH selaku pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Buat sahabat-sahabat saya seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini Irmawati Ismail, Misrawati Jalla, Darmawati.S, Ade Megawati Harmin, A.Rahmaniar Idris.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab 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 yarabbal alamin.

Makassar, 16 Juli 2019

HAERIA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Pengertian Individu .....	11
2.1.4 Karakteristik Individu .....	13
2.1.5 Dimensi Karakteristik Individu .....	23
2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	27

2.1.8 Penilaian Kinerja .....	28
2.1.9 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	30
2.2 Kerangka Pikir .....	30
2.3 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.4 Metode Analisis .....	35
3.5 Definisi Operasional .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	39
4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan .....	42
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara .....	44
4.2 Pembahasan .....	50
4.2.1 Deskripsi Data .....	50
4.2.2 Deskripsi Data Karakteristik Responden .....	50
4.2.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara .....	53

4.3 Analisis Data .....	75
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
4.3.3 Uji F .....	77
4.3.4 Uji T .....	78

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

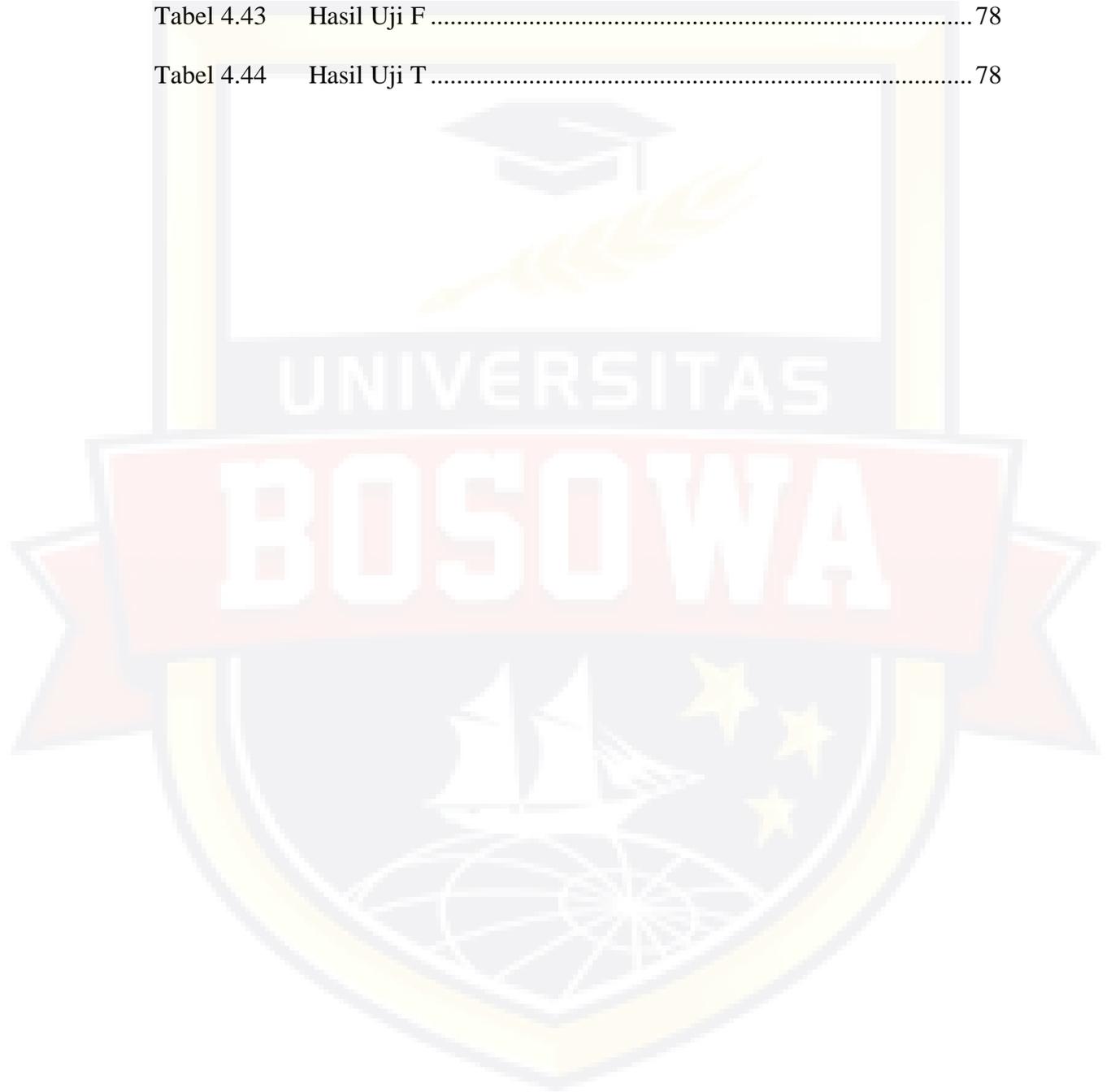
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara .....	5
Tabel 1.2	Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara Tahun 2019 .....	5
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden .....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden .....	52
Tabel 4.4	Karakteristik Masa Kerja Responden.....	53
Tabel 4.5	Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan .....	54
Tabel 4.6	Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Keahlian Tanpa Bantuan Orang Lain .....	54
Tabel 4.7	Memiliki Kemampuan Analisis Sesuai Divisi Penempatan Kerja .....	55
Tabel 4.8	Mampu Mandiri Dalam Melaksanakan Tugas Tanpa Harus Menunggu Instruksi Dari Atasan.....	56
Tabel 4.9	Mampu Memahami Segala Sesuatu Yang Berhubungan Dengan Bidang Pekerjaan Secara Cepat .....	56
Tabel 4.10	Memiliki Kemampuan Berbagai Macam Aplikasi Komputer Yang Digunakan Untuk Mendukung Penyelesaian Tugas-Tugas Kerja .....	57
Tabel 4.11	Bersikap Terbuka Apabila Mendapat Teguran Dari Atasan Atau Mendapat Masukan Dari Rekan Kerja .....	58

Tabel 4.12	Berusaha Membantu Rekan Kerja Bila Mengalami Kesulitan Dalam Hal-Hal Yang Terkait Dengan Pekerjaan .....	58
Tabel 4.13	Mampu Bekerja Bersama-Sama Dengan Rekan Kerja Dilingkungan Perusahaan .....	59
Tabel 4.14	Termasuk Orang Yang Mudah Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja .....	60
Tabel 4.15	Menjalin Komunikasi Dengan Unit Kerja Lain Dalam Menyelesaikan Dalam Suatu Pekerjaan .....	61
Tabel 4.16	Melakukan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Agar Hasil Yang Dikerjakan Baik .....	61
Tabel 4.17	Cepat Berubah Pikiran.....	62
Tabel 4.18	Lebih Suka Beraktivitas Daripada Harus Berdiam Diri .....	62
Tabel 4.19	Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	63
Tabel 4.20	Tidak Mudah Gugup Apabila Berhadapan Dengan Hal- Hal Baru Terlebih Metode Dan Teknologi Baru .....	63
Tabel 4.21	Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Setiap Tugas Tugas .....	64
Tabel 4.22	Dapat Dengan Cepat Mengambil Keputusan Jika Diperlukan.....	64
Tabel 4.23	Berusaha Untuk Menjaga Konsistensi Kinerja.....	65
Tabel 4.24	Perusahaan Dalam Melakukan Penempatan Sudah Sesuai Dengan Keterampilan .....	66
Tabel 4.25	Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Apa Yang Telah Karyawan Lakukan Untuk Perusahaan .....	66
Tabel 4.26	Merasa Senang Dengan Kondisi Lingkungan Kerja .....	67

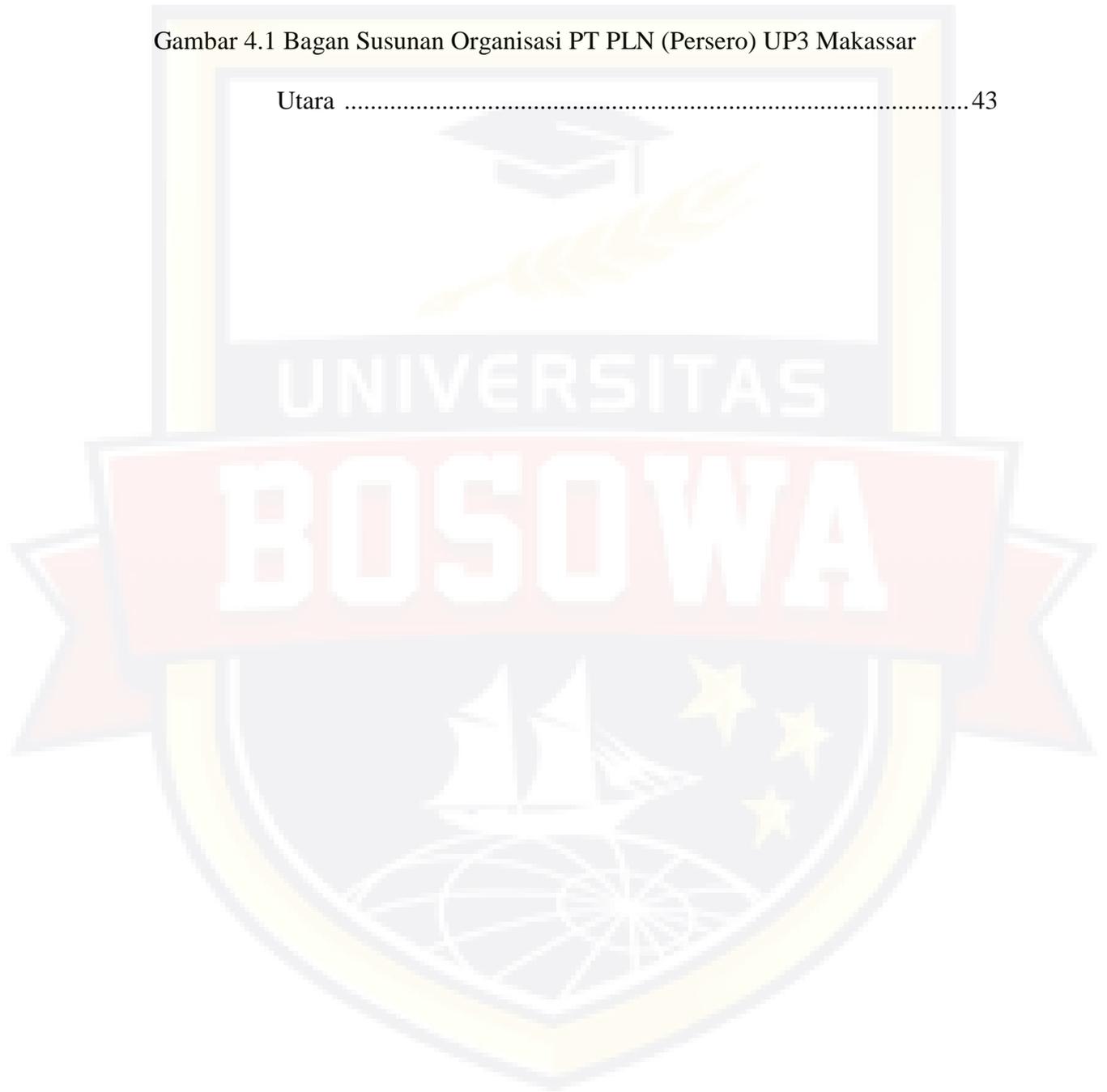
Tabel 4.27	Sapaan Atasan Memberikan Perasaan Puas Kepada Karyawan.....	67
Tabel 4.28	Merasa Teman Kerja Dikantor Ramah.....	68
Tabel 4.29	Memiliki Kesempatan Yang Sama Untuk Peningkatan Karir Atau Untuk Dipromosikan .....	68
Tabel 4.30	Merasa Nyaman Bekerja Karena Banyaknya Peluang Untuk Maju Atau Mengembangkan Karir.....	69
Tabel 4.31	Dalam Menghadapi Kesulitan Dan Melaksanakan Semua Tugas Yang Dapat Diselesaikan Melalui Bimbingan Atasan Memberikan Rasa Puas .....	69
Tabel 4.32	Setiap Karyawan Ditanamkan Dalam Diri Rasa Kesetiaan Terhadap Perusahaan.....	70
Tabel 4.33	Setiap Karyawan Dituntut Memiliki Prestasi Yang Tinggi.....	71
Tabel 4.34	Setiap Karyawan Harus Disiplin Dan Tepat Waktu Dalam Bekerja.....	71
Tabel 4.35	Tidak Sering Membuat Kesalahan Dalam Menyelesaikan Tugas .....	72
Tabel 4.36	Mandiri Dalam Bekerja .....	72
Tabel 4.37	Kuantitas Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditentukan .....	73
Tabel 4.38	Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Dan Cepat Sesuai Waktu Yang Ditentukan .....	73
Tabel 4.39	Memanfaatkan Sumber Daya Organisasi Yang Diberikan .....	74
Tabel 4.40	Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan .....	74

Tabel 4.41	Hasil Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.42	Koefisien Determinasi .....	77
Tabel 4.43	Hasil Uji F .....	78
Tabel 4.44	Hasil Uji T .....	78



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Bagan Susunan Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar	
Utara .....	43



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi yang di tandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi keseluruhan dan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Hal ini karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan organisasi. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauhmana sistem yang diterapkan di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan kemampuan sumber daya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang

satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana karyawan yang “khas” tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Karakteristik individu pada diri seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu akan mendukung perilaku yang kreatif dan pada akhirnya bermuara pada kreatifitas organisasi. Keterampilan yang kreatif juga akan mempengaruhi proses dimana faktor-faktor meliputi kepribadian, fleksibilitas, visualitas, dan imajinasi dimana semuanya memainkan bagian dari kemampuan individu untuk meliputi cara-cara baru untuk menerapkan pengalaman –pengalaman masa lalu dan membangun petunjuk atau arah, alternatif dan input ini yang kemudian akan menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif, sepanjang lingkungan mendukung dan memungkinkan.

Pengertian karakteristik individu secara singkat adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah :

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan

4. Jumlah tanggungan

5. Masa kerja.

Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjaan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indar Dewi (2017) dengan menggunakan variabel kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara sebagai penyedia jasa ketenagalistrikan yang melayani dan menopang kegiatan perekonomian masyarakat kota Makassar. Sebagai perusahaan yang menyediakan jasa ketenagalistrikan maka setiap karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena fenomena yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal, hal ini disebabkan karena adanya karakteristik individu yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerja

sehari-hari, dimana dapat dilihat dari kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan, selain itu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Berikut ini dikemukakan data mengenai jumlah dan tingkat pendidikan karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara selama tahun 2019 dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARATAHUN 2019

Perempuan (Orang)	Laki-Laki (Orang)	Jumlah
23	41	64

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

TABEL 1.2 TINGKAT PENDIDIKAN BERDASARKAN JUMLAH KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA TAHUN 2019

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMEA	2
Program S2 Non Teknik	2
S1 Non Teknik	12
S1 teknik	16
SM/Program D3 Teknik	10
SM/Program D3 Non Teknik	4
D1 Teknik	1
STM	4
SMA	9
SMK	4
<b>Total</b>	<b>64</b>

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah karakteristik individu melalui kemampuan, kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu: “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu melalui (kemampuan, kepribadian dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ini dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal penilaian dan pengukuran kinerja agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dicapai oleh masing-masing karyawan untuk pengembangan perusahaan.

### b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan baik pihak PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara untuk melakukan evaluasi atau pengukuran terhadap kinerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan baik

untuk masa sekarang ini maupun untuk masa yang akan datang, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terlaksana.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi: yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan *staffing* bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh, manajemen dan kompensasi. Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Slamet, (2014 : 114), mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam suatu perusahaan

merupakan asset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja.

Bangun (2012:6) mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.

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. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapainya.

Sutrisno (2014 : 4) mendefinisikan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari *output* (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap *input* (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer ini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Didalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah merupakan seorang yang lazimnya bertindak seperti kapasitas sebagai seorang staff, yang saling bekerja sama dengan pada manajer lainnya dalam membantu mereka untuk menangani semua masalah sumber daya manusia. Jadi, pada dasarnya seluruh manajer bertanggung jawab terhadap pengelola tenaga kerja pegawai pada unit kerjanya masing-masing. Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan semacam suatu pembagian peran dan tanggung jawab dalam aktivitas aktivitas operasional pengelolaan sumber daya manusia antar manajer lain yang sehari-harinya mengelola para bawahan atau anggota dalam unit kerja.

Sunyoto (2015 : 8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan sosial
2. Tujuan organisasi

### 3. Tujuan fungsional

### 4. Tujuan pribadi

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

#### b. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi

#### c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan

pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak humoris, maka karyawan barangkali memilih untuk menarik diri dari perusahaan.

### **2.1.3 Pengertian Individu**

Individu adalah organisme tunggal. Organisme yang hidupnya berdiri sendiri, secara fisiologi ia bersifat bebas dan tidak mempunyai hubungan organik dengan selamanya.

Individu berasal dari kata Yunani "individium" yang artinya "tidak terbagi" dalam ilmu sosial paham individu, menyangkut tabiat dengan kehidupan dan jiwa yang majemuk, memegang peranan dalam pergaulan hidup manusia. Individu merupakan kesatuan yang terbatas yaitu sebagai manusia perseorangan bukan sebagai manusia keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa individu adalah manusia yang memiliki peranan khas atau spesifik dalam kepribadiannya. Dan terdapat tiga aspek dalam individu yaitu aspek organik jasmaniah, aspek psikis rohaniyah, dan aspek sosial. Dimana aspek-aspek tersebut saling berhubungan. Apabila salah satu rusak maka akan merusak aspek lainnya.

Berkaitannya antar individu dengan individu lainnya, maka menjadi lebih bermakna manusia apabila pola tingkah lakunya hampir identik dengan tingkah laku masa yang bersangkutan. Proses yang meningkatkan ciri-ciri individualitas pada seseorang sampai pada dirinya sendiri, disebut proses individualisasi atau aktualisasi diri. Dalam proses ini maka individu terbebani berbagai peranan yang berasal dari kondisi kebersamaan hidup,

yang akhirnya muncul suatu kelompok yang akan menentukan kemantapan satu masyarakat. Individu dalam tingkah laku menurut pola pribadinya ada tiga kemungkinan: pertama menyimpang dari norma kolektif kehilangan individualitasnya. Kedua takluk terhadap kolektif, dan ketiga mempengaruhi masyarakat. (Hartomo, 2004 : 64). Dengan demikian manusia merupakan makhluk individual tidak hanya dalam arti keseluruhan jiwa-raga, tetapi merupakan pribadi yang khas, menurut corak kepribadiannya dan kecakapannya.

Individu mempunyai ciri-ciri memiliki suatu pikiran dan diri. Dimana individu sanggup menetapkan kenyataan, interpretasi situasi, menetapkan aksi dari luar dan dalam dirinya. Dapat diartikan sebagai proses komunikasi individu dalam berinteraksi dan berhubungan.

Individu tidak akan jelas identitasnya tanpa adanya suatu masyarakat yang menjadi latar individu tersebut ditandai dengan dimana individu tersebut berusaha menempatkan perilaku pada dirinya sesuai dengan norma dan kebudayaan lingkungan tersebut, seperti di Indonesia individunya menjunjung tinggi perilaku sopan santun dan beretika dalam bersosialisasi.

Individu selalu berada didalam kelompok, peranan kelompok tersebut adalah untuk mematangkan individu tersebut menjadi seorang pribadi. Dimana prosesnya tergantung terhadap kelompok dan lingkungan dapat menjadi faktor pendukung proses juga dapat menjadi penghambat proses menjadi suatu pribadi. Faktor pendukung dan faktor penghambat juga dapat berdasarkan individu itu sendiri.

Individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu berarti juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Sebagai contoh, suatu keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Ayah merupakan individu dalam kelompok sosial tersebut, yang sudah tidak dapat dibagi lagi ke dalam satuan yang lebih kecil.

#### **2.1.4 Karakteristik Individu**

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77) :

Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Stonner dan Freeman (Saryanthi,2003) Karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh

seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif (Thoha,2003).

Karakteristik individu ini sangat beragam. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Menurut Simamora (2003) karakteristik individu dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator berikut ini:

#### 1. Keahlian

Keahlian yang terdiri atas pengetahuan kerja dan kepemilikan sertifikat kompetensi. Keahlian teknis adalah keahlian pokok pekerjaan dan kemampuan menerapkan teknik dan prosedur mengenai bidang kegiatan tertentu.

Keahlian interaksi atau hubungan antar manusia adalah keahlian untuk bekerja sama dengan orang lain, mengenai pikiran dan perasaan orang lain serta mampu merangsang dan mendorong orang lain termasuk rekan sekerja.

Keahlian konseptual adalah keahlian mental dalam mendukung seluruh kegiatan organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan.

#### 2. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari kekuatan fisik, dan kemampuan intelektual (Robbins,2006). Kemampuan fisik adalah

kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina dan kecekatan.

### 3. Kebutuhan

Kebutuhan adalah jumlah keperluan baik yang dapat bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiologis yaitu tingkat kebutuhan pangan, sandang, papan, rohani, dan tingkat sosial.

### 4. Sikap

Sikap adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan memiliki pengaruh tertentu atas cara tanggap terhadap objek dan situasi yang berhubungan dengannya yaitu sikap dalam mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004). Stoner (1992) dalam Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi, minat sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003), indikator karakteristik individu meliputi:

#### 1. Sikap

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

#### 2. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

### 3. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

### 4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

Mengacu pada beberapa pendapat di atas, dalam kajian ini akan menggunakan empat indikator yang dapat mengukur variabel karakteristik individu yaitu sikap, minat, nilai dan kemampuan.

Menurut Ardana, dkk (2012:9) bahwa berbagai variabel karakteristik yang perlu dipahami antara lain karakteristik / ciri-ciri biografis, kemampuan, kepribadian, pembelajaran/belajar, persepsi, sikap, kepuasan kerja, stres.”

Berikut uraian mengenai karakteristik individu :

#### a. Karakteristik biografis atau ciri-ciri biografis

##### 1) Umur

Umur mempunyai hubungan positif dengan tingkat keluar masuknya pegawai, produktivitas dan kepuasan kerja. Semakin tua umur semakin kecil untuk keluar dari suatu perusahaan, semakin produktif dan semakin menikmati kepuasan kerja akan pekerjaan, tetapi usai

berbanding terbaik dengan tingkat kemangkiran walaupun tidak mutlak.

2) Jenis Kelamin

Sejauh ini tidak ada bukti yang pasti bahwa laki-laki atau perempuan tampil lebih baik dalam bekerja. Tidak ada perbedaan yang berarti antara pria dan wanita dalam produktivitas. Biasanya wanita memiliki tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pria.

3) Status perkawinan

Hasil riset menunjukkan bahwa pegawai yang sudah berkeluarga tingkat absennya lebih rendah dan juga mengalami pergantian yang rendah serta cenderung lebih puas dari pada yang belum berkeluarga.

4) Jumlah Tanggungan

Tidak ada informasi yang cukup tentang hubungan antara jumlah tanggungan seseorang dengan kinerjanya. Tetapi, jumlah anak yang dimiliki oleh pekerja berhubungan erat dengan tingkat absensi dan kepuasan kerjanya.

5) Masa Kerja

Ada korelasi yang positif antara senioritas dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja. Sementara senioritas memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat kemangkiran dan keluar masuknya pegawai.

## b. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan. Ada dua jenis kemampuan, yaitu :

### 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu :

- a) Kecerdasan numerik adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar.
- c) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam dalam satu masalah dan pemecahannya.
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- g) Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Beberapa profesi yang erat dengan kemampuan intelektual di antaranya adalah akuntan, periset, dan penyedia penjual.

## 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya menguras kapabilitas fisik.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dengan jabatannya. Demikian sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja akan rendah dan cenderung pegawai tersebut akan gagal.

## c. Kepribadian (*traits*)

Kepribadian adalah keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dilihatkan seseorang.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepribadian seseorang ada tiga yaitu sebagai berikut :

- 1) Keturunan bahwa kepribadian seseorang dibentuk karena faktor orang tua seperti : pemalu, penakut, pemurung atau sebaliknya.
- 2) Lingkungan, bahwa kepribadian seseorang banyak disumbang oleh lingkungannya seperti : budaya, norma-norma keluarga, teman dan kelompok sosial lainnya.

3) Faktor yang lain adalah situasi. Artinya kepribadian seseorang banyak ditentukan oleh bawaan lahir, lingkungan yang relatif stabil, akan dapat berubah karena kondisi situasi tertentu yang berubah.

d. Pembelajaran / belajar

Pembelajaran / belajar dalam perspektif perilaku keorganisasian adalah proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena pengalaman atau pelatihan.

Dari definisi tersebut ada tiga komponen dari pembelajaran itu yaitu pertama belajar melibatkan adanya perubahan ( bisa baik, bisa juga tidak baik organisasi). Kedua, perubahan yang terjadi relatif permanen (yang bersifat sementara berarti gagal). Ketiga, belajar itu berhubungan dengan perubahan perilaku (proses belajar terjadi apabila ada perubahan perilaku, selain pikiran dan sikap).

e. Persepsi

Persepsi adalah proses memberi perhatian, menyeleksi, mengorganisasikan kemudian menafsirkan stimulasi lingkungan. Persepsi penting dalam membahas perilaku individu ataupun kelompok karena perilaku manusia seringkali dituntun oleh persepsinya terhadap suatu realita, bukan realitas sendiri. Persepsi orang berbeda satu sama lain terhadap obyek yang sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

1) Pemberi kesan / pelaku persepsi

Bila seseorang memandang satu obyek dan mencoba menginterpretasikan apa yang dilihatnya tersebut, maka interpretasinya akan sangat dipengaruhi oleh karakteristiknya dalam hal ini adalah karakteristik si pemberi kesan / penilai.

2) Sasaran/target/obyek

Ciri-ciri pada sasaran/obyek yang sedang diamati dapat mempengaruhi persepsi. Orang yang penampilannya sangat menarik/tidak menarik lebih mudah untuk dikenal/ditandai.

3) Situasi atau konteks dimana melihat suatu kejadian/obyek juga penting. Unsur-unsur lingkungan sangat mempengaruhi persepsi seseorang. Obyek yang sama pada hari berbeda bisa menyisakan persepsi yang berbeda.

f. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak tentang obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, agar pengelolaan terhadap perilaku organisasi lebih efektif sikap penting untuk dipahami.

Dengan sikap seseorang dapat mempelajari sikap orang lain. Dalam organisasi sikap menjadi penting karena dapat mempengaruhi perilaku kerja.

Ada tiga tipikal sikap yaitu :

- 1) Kepuasan kerja, seorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan demikian sebaliknya.
- 2) Keterlibatan kerja, sampai sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya serta menganggap kinerjanya sangat penting bagi organisasi.
- 3) Komitmen pada organisasi, sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada organisasinya, dan bertekad serta di dalamnya.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan nyata tidak saja bagian pekerja tetapi juga bagi manajemen dan organisasi.

h. Stress

Pemahaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi, organisasi lain. Suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan dalam tindakan penyesuaian organ. Respons seseorang baik

yang berupa emosi fisik, kongnitif (konseptual) terhadap situasi yang meminta tuntutan tertentu pada individu.

Sumber stres adalah faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan, peranan dalam organisasi, hubungan-hubungan dalam organisasi, perkembangan karier, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar, faktor dari dalam individu yang bersangkutan dan kepemimpinan.

Pada umumnya karakteristik individu mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

#### **2.1.5 Dimensi Karakteristik Individu**

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Gibson dkk (2011:52) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, dan jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Ardana dkk (2012:31) karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

#### **2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai/karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam

melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1). Memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, dalam Sinambela, 2012).

Hanya beberapa masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini, antara lain: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya dilakukan

penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen menurut Yuli (2012 : 95) sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil / Jumlah keluaran (*quantity of output*).

Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian produksi atau teknis. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas dari hasil / kualitas keluaran (*quality of output*)

Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu adalah sedikitnya jumlah produk yang cacat maka standar ini disebut sebagai standar *quality*. Standar ini lebih menekankan pada kualitas barang yang dihasilkan dibanding jumlah output.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek / mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi yang baik.

4. Kehadiran

Ada sebagian organisasi yang mengukur atau menilai prestasi kerja karyawannya dengan meiat daftar hadir. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

#### 5. Kemampuan bekerja sama

Standar in biasanya digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada tingkat supervisor dan manajer. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja sama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila masing-masing supervisor mampu memotivasi mereka secara baik.

Sebagian besar pekerjaan mempunyai lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Sering kali individu tertentu menunjukkan kinerja yang lebih baik pada beberapa kriteria pekerjaan tertentu dibandingkan yang lainnya. Di samping itu, beberapa kriteria mungkin lebih penting daripada yang lainnya bagi organisasi. Bobot dapat digunakan untuk menunjukkan kepentingan relatif dari beberapa kriteria pekerjaan dalam satu pekerjaan.

Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, sistem manajemen kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang demikian akan terwujud.

#### **2.1.7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### **2.1.8 Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih

efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Tujuan Evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

b) Kesempatan Promosi. Keputusan – keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*Performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

#### **2.1.9 Dimensi dan Indikator Kinerja**

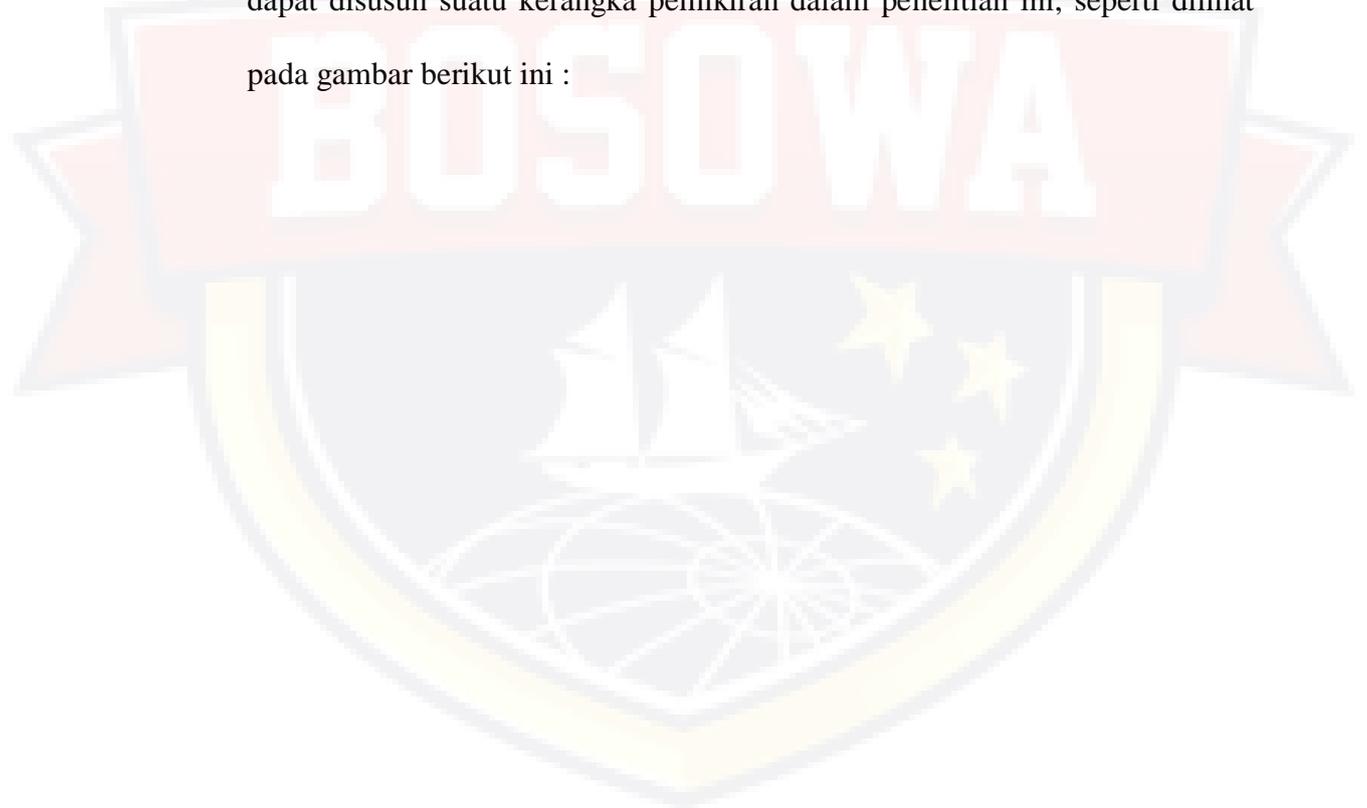
Dimensi dan indikator kinerja yaitu :

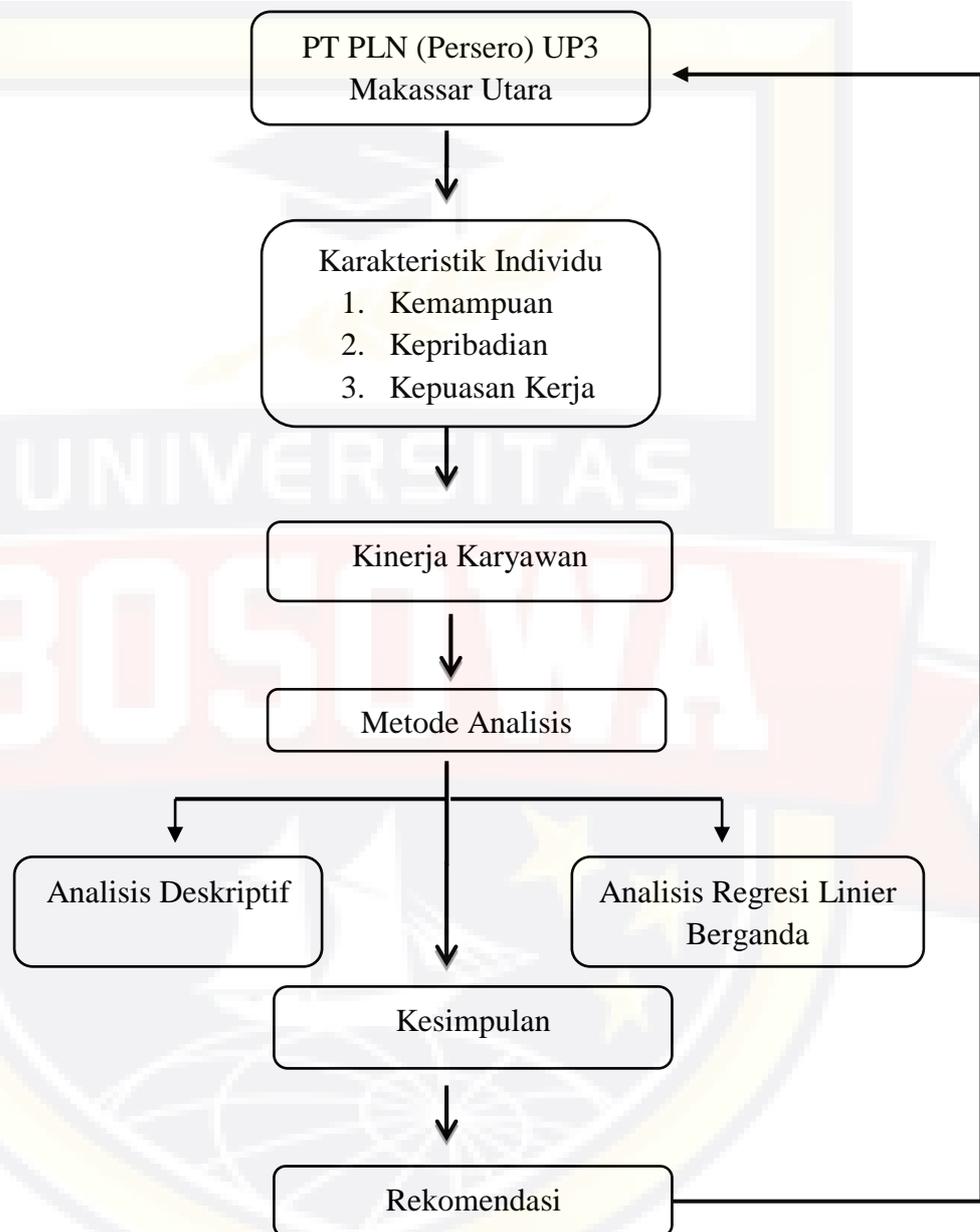
- a) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
  - 1) Kuantitas hasil kerja
  - 2) Kualitas hasil kerja
  - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - 1) Disiplin kerja
  - 2) Inisiatif
  - 3) Ketelitian
- c) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - 1) Kepemimpinan
  - 2) Kejujuran
  - 3) Kreativitas

## 2.2 Kerangka Pikir

PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara sebagai penyedia jasa ketenagalistrikan, dimana dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni karakteristik individu, dimana karakteristik individu yang mempengaruhinya antara lain: kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja, variabel tersebut di atas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

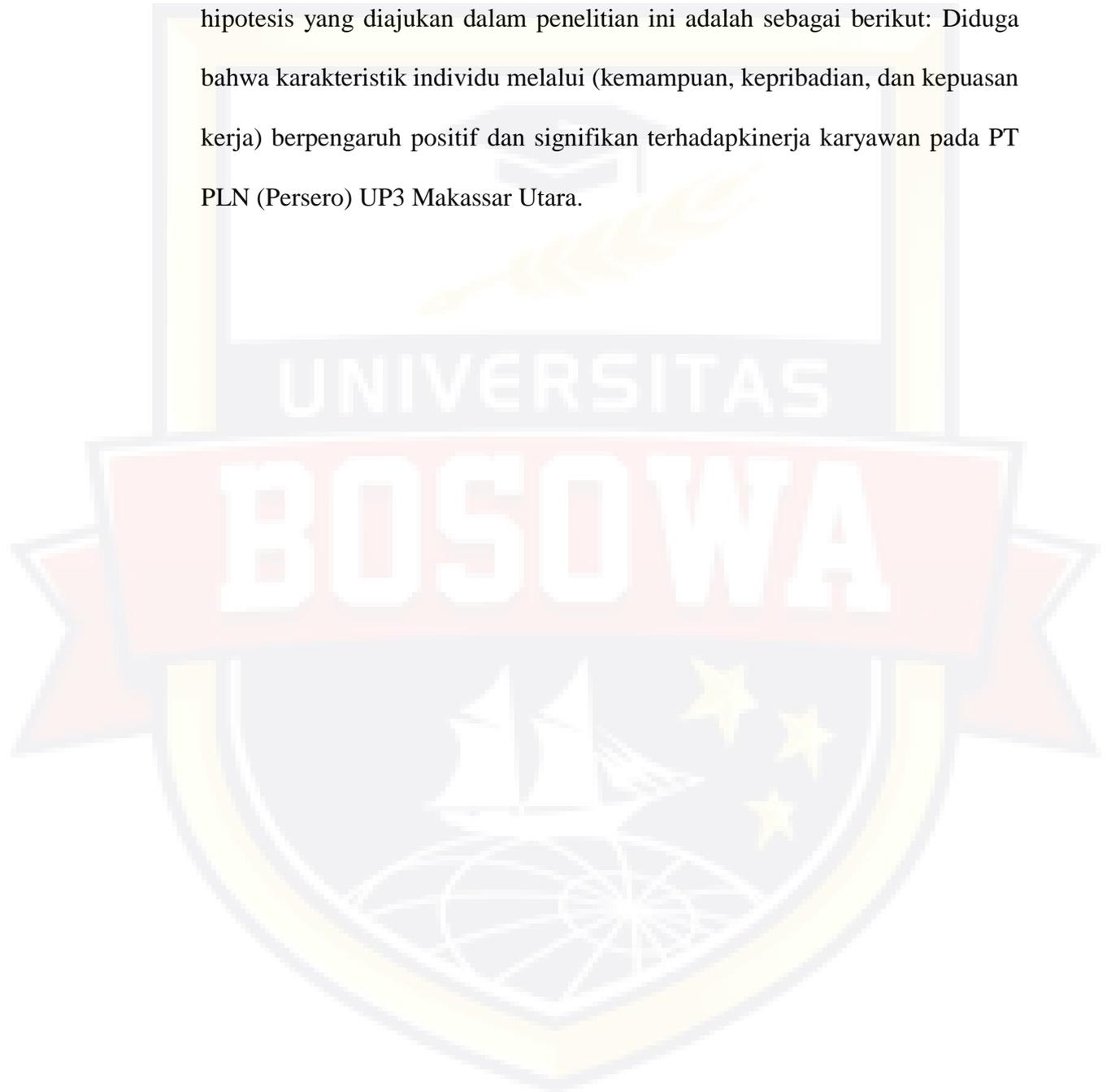
Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti dilihat pada gambar berikut ini :



**Skema 2.1****Kerangka Pikir**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga bahwa karakteristik individu melalui (kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara beralamat Jl. Gunung Latimojong No.6, Makassar. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai Maret tahun 2019.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu Pengumpulan data dilakukan dengan memahami literatur-literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian dan pengumpulan data dengan membaca buku-buku dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Observasi, tehnik ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian khususnya pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
- b. Wawancara, Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan manajer untuk mendapatkan informasi mengenai data-data penunjang penelitian, seperti data jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

- c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab peneliti membagikan kuesioner kepada responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang diinginkan dalam penelitian ini adalah terdiri dari :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan mengenai gambaran mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah karyawan dan data kinerja karyawan serta data lainnya yang mendukung penelitian ini.

Sedangkan data yang diperoleh untuk penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan dalam bentuk tabel dengan menggunakan bantuan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS.
2. Data Skunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data skunder dari peneliti ini diperoleh antara lain data perusahaan, literatur/buku-buku serta sumber lain yang mendukung penelitian yang dilakukan.

### 3.4 Metode Analisis

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, dalam menguji kebenarannya digunakan alat analisis adalah :

1. Analisis deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan mengenai karakteristik individu dalam kaitannya dengan kinerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus Sunyoto (2015 : 101) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kemampuan

X<sub>2</sub> = Kepribadian

X<sub>3</sub> = Kepuasan kerja

β<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub> - β<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Standar error

Pengolahan hasil dari metode analisis penelitian ini menggunakan komputer dengan memanfaatkan program SPSS. Hasil perhitungan dari model analisis tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang diajukan.

### 3. Pengujian hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut :

#### a. Uji serempik (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variable bebasnya secara serempik memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat.

#### b. Uji persial (Uji T)

Uji-t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang digunakan. Agar hasil regresi dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji-t dengan derajat kepercayaan 0,005.

### 3.5 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu, adalah ciri khas atau perilaku yang melekat pada diri karyawan dalam suatu perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :Kemampuan, Kepribadian, dan Kepuasan kerja. variabel tersebut di atas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kemampuan
  - a. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan
  - b. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain.
  - c. Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja
- 2) Kepribadian
  - a. Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja.
  - b. Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerja
  - c. Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik.
- 3) Kepuasan kerja
  - a. Saya berusaha untuk menjaga konsistensi kinerja
  - b. Perusahaan dalam menempatkan saya sudah sesuai dengan keterampilan

- c. Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya lakukan untuk perusahaan

## 2. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan, dimana indikator yang digunakan adalah kesetiaan, prestasi dan kedisiplinan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan dan perusahaan
- b. Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi
- c. Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni STS = 1, TS = 2,

Cukup setuju = 3, S = 4 dan SS = 5.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PLN adalah singkatan dari perusahaan listrik Negara PLN merupakan, sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat terdapat tahun-tahun penting yang telah dilalui oleh organisasi besar inidiantaranya sebagai berikut :

##### **1. Tahun 1914**

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin Uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar.

##### **2. Tahun 1925**

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungngumiasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

##### **3. Tahun 1946**

Dibangun Pusat Listrik Tenaga diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V.NEGEM)

#### **4. Tahun 1949**

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V Ovesseense Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM).

#### **5. Tahun 1957**

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar Namunwilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar Antara lain Majene, bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Seempat) PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

#### **6. Tahun 1961**

PLN Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

#### **7. Tahun 1973**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VIII.

#### **8. Tahun 1975**

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No.

01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsure pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

#### **9. Tahun 1994**

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **10. Tahun 2001**

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sector ketenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara 11. Tahun 200x Wilayah Sulsel & Sultra.

#### **11. Tahun 2006**

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat atau disingkat PT PLN (Persero) Wil.Sulselbar.

#### **12. Tahun 2019**

Karena sudah telalu banyak pelanggan dan asset yang ada di area Makassar, Sehingga dari situ wilayah Makassar mengusulkan ke pusat untuk

dilakukan pemecahan area Makassar menjadi 2 area, yang saat ini disebut PT PLN UP3 Makassar Utara dan PT PLN UP3 Makassar Selatan.

#### **4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan**

##### **1. Visi**

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

##### **2. Misi**

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik mendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

##### **3. Motto**

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

##### **4. Falsafah Perusahaan**

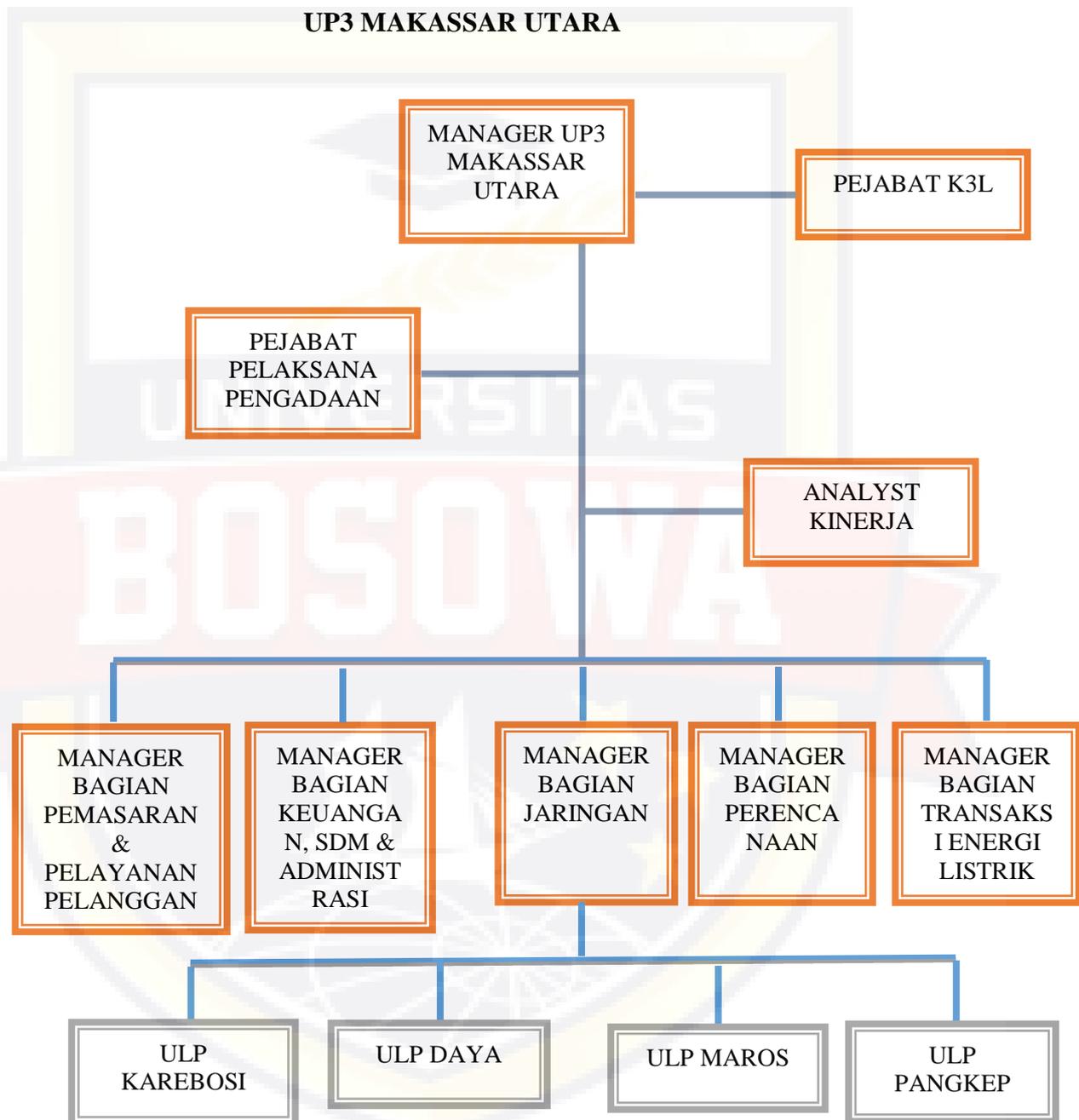
Pembawa kecerahan dan kegairahan dalam kehidupan masyarakat yang produktif.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan Antara wewenang, tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan.

Gambar 4.1

## BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT PLN (Persero)



*Sumber Data : PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*

#### **4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT PLN (Persero) UP3**

##### **Makassar Utara**

Organisasi merupakan alat yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para karyawan.

Adapun struktur organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara terdiri dari bagian utama mencakup bersama dari fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manager UP3 Makassar Utara**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinir pengelolaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy serta mengelola niaga dan pelayanan, pelanggan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kewenangan dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit

##### **Tugas Pokok:**

- Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit
- Mengoptimalkan PRK Unit sebagai bahan penyusunan dokumen RKAU untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.

- Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit
- Mengevaluasi pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan (K3) untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja
- Mengevaluasi perkiraan kebutuhan perkiraan kebutuhan energy listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (bottom-up load forecast) untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di Unit yang dipimpinnya
- Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energy tenaga listrik
- Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langgan (TUL)
- Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja
- Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan

## 2. **Manager Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi**

**Tujuan Jabatan :** Mengelola dan mengendalikan kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan, dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

**Tugas Pokok :**

- Mengelola peningkatan integritas Layanan Publik (ILP) dan Kehumasan
- Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga Kerja, kegiatan administrasi umum, SDM dan Pelanggan
- Memverifikasikan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran
- Mengkoordinir Pelaksanaan Kegiatan Pencatatan transaksi keuangan
- Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi, Cash Budget, dan Pendapatan
- Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat
- Melakukan monitoring operasional kendaraan dinas, fasilitas kantor dan pemeliharaan Gedung.
- Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai
- Mengevaluasi fasilitas / sarana kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan permohonan SPPD

**3. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinir Tata Kelola Niaga, Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

**Tugas Pokok :**

- Mengkoordinasikan tata kelola bidang niaga dan pemasaran
- Mengevaluasi data pendapatan

#### 4. Manajer Bagian Jaringan

**Tujuan Jabatan :** Mengkordinir rencana dan pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi.

**Tugas Pokok :**

- Mengkoordinisasikan Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, PDKB, serta Pembangkit
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- Melakukan analisa dan evaluasi kinerja Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi termasuk PDKB
- Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik
- Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik
- Mengkoordinisasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya zero accident
- Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan Jaringan Distribusi dengan Rayon / Instansi termasuk PFK

- Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien
- Mengevaluasi Hasil Kerja dari Pihak Ketiga (KHS dan Non KHS)

#### **5. Manajer Bagian Transaksi Energi Listrik**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinir kegiatan transaksi energi di Area/Rayon/Unit terkait, pengendalian susut, pemeliharaan meter transaksi dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

**Tujuan Pokok :**

- Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing
- Mengkoordinasikan proses billing pada sistem AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) dengan aplikasi pendukung
- Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAU
- Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO
- Mengevaluasi pengendalian surat non teknis, PJU, P2TL, AMR, Pemeliharaan APP, Pemeliharaan Meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi
- Memonitor pelaksanaan settlemen antar unit peaksana, UPT (Unit Pengatur Transmisi), dan IPP dalam rangka pengelolaan transfer price energy

- Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR
- Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan APP dan hasil peneraan metrologi secara berkala
- Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP
- Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting APP dan percepatan pemasangan APP pelanggan baru
- Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi berwenang untuk kegiatan P2TL

## **6. Manajer Bagian Perencanaan**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik dan atau kegiatan lain yang terkait dengan Jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk Area serta mengelola Data Induk Jaringan (DIJ), aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional di Area.

### **Tugas Pokok :**

- Menyusun dan mengevaluasi RKAU Area
- Menyusun dan mengevaluasi alokasi, pengendalian dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi
- Menyusun dan mengevaluasi usulan atau revisi SKK
- Menyusun dan mengevaluasi Program Rencana Kerja (PRK) Area serta memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaannya

- Mengevaluasi dan menggambarkan Sistem dan Kontruksi Dstribusi Tenaga Listrik Area dan Rayon
- Menyusun dan mengevaluasi rekomendasi Sistem PB/PD pelanggan TM terkait perubahasn sistem TM ke Unir Induk
- Mengkoordinir dan mengevaluasi mapping Data Jaringan pelanggan
- Memonitoring dan mengevaluasi Kinerja Unit
- Menyiapkan data pendukung dalam penyusunan RUPTL dan Roadmap Lisdes
- Mengevaluasi data asset distirbusi (Laporan 12 C)

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel kemampuan, kepribadian, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

### **4.2.2 Deskripsi Data Karakteristik Responden**

Berikut deskripsi karakteristik pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa bekerja.

## 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

**TABEL 4.1**

**KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	41	64,0
2	Perempuan	23	36,0
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 64 orang responden, sebanyak 23 orang responden atau sebesar 36,0% adalah perempuan dan sebanyak 41 orang responden atau sebesar 64,0% adalah laki-laki.

## 2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

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

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	20	31,2
2	31-40 tahun	25	39,0
3	41-50 tahun	11	17,1
4	>50 tahun	8	12,5
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 31,2%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 39,0%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17,1% dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 12,5%.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 64 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	23	35,9
2	Diploma	11	17,1

3	S1	28	43,7
4	S2	2	3,1
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 43,7%, pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 23 orang responden atau sebesar 35,9%, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau sebesar 17,1%, dan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau sebesar 3,1%.

#### **4. Masa Kerja Responden**

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah masa kerja yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu dibawah 2 tahun, 2,1 - 3 tahun, 3,1 – 5 tahun, dan diatas 5 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden berdasarkan masanya kerjanya.

**TABEL 4.4**

**KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	<2 tahun	11	17,1
2	2,1 - 3 tahun	15	23,4
3	3,1 - 5 tahun	20	31,2
4	> 5 tahun	18	28,1
Total		64	100

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja <2 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17,1%, responden yang memiliki masa kerja 2,1 - 3 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 23,4%, responden yang memiliki masa kerja 3,1 - 5 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 31,2%, dan responden yang memiliki masa kerja >5 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 28,1%.

#### 4.2.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kemampuan ( $X_1$ ), kepribadian ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

##### 1. Variabel $X_1$ : Kemampuan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.5**  
**MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3,1
2	Setuju	50	78,1
3	Sangat Setuju	12	18,8
	Total	64	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 12 responden atau sebesar 18,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.6**

**MEMILIKI KEMAMPUAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN  
SESUAI KEAHLIAN TANPA BANTUAN ORANG LAIN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Setuju	48	75.0
2	Sangat Setuju	16	25.0
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 48 responden atau sebesar 75% menyatakan setuju terhadap pernyataan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian tanpa bantuan orang lain, 16 responden atau sebesar 25% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.7**

**MEMILIKI KEMAMPUAN ANALISIS SESUAI DIVISI  
PENEMPATAN KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	5	7.8
2	Setuju	46	71.9

3	Sangat Setuju	13	20.3
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja, 46 responden atau sebesar 71,9% menyatakan setuju, dan 13 responden atau sebesar 20,3% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.8**  
**MAMPU MANDIRI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS TANPA HARUS MENUNGGU INSTRUKSI DARI ATASAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	50	78.1
3	Sangat Setuju	11	17.2
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan memiliki mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.9**  
**MAMPU MEMAHAMI SEGALA SESUATU YANG BERHUBUNGAN**  
**DENGAN BIDANG PEKERJAAN SECARA CEPAT**

	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	55	85.9
3	Sangat Setuju	7	10.9
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan memiliki mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat, 55 responden atau sebesar 85,9% menyatakan setuju, dan 7 responden atau sebesar 10,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.10**  
**MEMILIKI KEMAMPUAN MENGGUNAKAN BERBAGAI MACAM**  
**APLIKASI KOMPUTER YANG DIGUNAKAN UNTUK**  
**MENDUKUNG PENYELESAIAN TUGAS-TUGAS KERJA**

	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	50	78.1
3	Sangat Setuju	11	17.2
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung penyelesaian tugas-tugas kerja, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.11**  
**BERSIKAP TERBUKA APABILA MENDAPAT TEGURAN DARI**  
**ATASAN ATAU MENDAPAT MASUKAN DARI REKAN KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	5	7.8
2	Setuju	44	68.8
3	Sangat Setuju	15	23.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja, 44 responden atau sebesar 68,8% menyatakan setuju, dan 15 responden atau sebesar 23,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.12**  
**BERUSAHA MEMBANTU REKAN KERJA BILA MENGALAMI**  
**KESULITAN DALAM HAL-HAL YANG TERKAIT DENGAN**  
**PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	7	10.9
2	Setuju	46	71.9
3	Sangat Setuju	11	17.2
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 10,9% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan berusaha membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan, 46 responden atau sebesar 71,9% menyatakan setuju, dan 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan cukup setuju.

**TABEL 4.13**  
**MAMPU BEKERJA BERSAMA-SAMA DENGAN REKAN KERJA DI**  
**LINGKUNGAN PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	1.6
2	Cukup Setuju	4	6.3
3	Setuju	49	76.6
4	Sangat Setuju	10	15.6

Total	64	100.0
-------	----	-------

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan tidaksetuju terhadap pernyataan mampu bekerja bersama-sama dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan, 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukupsetuju, 49 responden atau sebesar 76,6% menyatakan setuju, dan 10 responden atau sebesar 15,6% menyatakan sangat setuju.

## 2. Variabel X2 : Kepribadian

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.14**  
**TERMASUK ORANG YANG MUDAH BERSOSIALISASI DENGAN**  
**REKAN KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	49	76.6
3	Sangat Setuju	13	20.3
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan termasuk orang yang

mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, 49 responden atau sebesar 76,6% menyatakan setuju, dan 13 responden atau sebesar 20,3% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.15**  
**MENJALIN KOMUNIKASI DENGAN UNIT KERJA LAIN DALAM**  
**MENYELESAIKAN SUATU PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	50	78.1
3	Sangat Setuju	13	20.3
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan menjalin komunikasi dengan unit kerja lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 13 responden atau sebesar 20,3% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.16**  
**MELAKUKAN KERJASAMA DENGAN REKAN KERJA AGAR**

<b>HASIL YANG DIKERJAKAN BAIK</b>			
No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	5	7.8
2	Setuju	48	75.0
3	Sangat Setuju	11	17.2
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik, 48 responden atau sebesar 75% menyatakan setuju, dan 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.17**  
**CEPAT BERUBAH PIKIRAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	53	82.8
3	Sangat Setuju	7	10.9
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan cepat berubah pikirank, 53 responden atau sebesar 82,8% menyatakan setuju, dan 7 responden atau sebesar 10,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.18**

**LEBIH SUKA BERAKTIVITAS DARIPADA HARUS BERDIAM DIRI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	58	90.6
3	Sangat Setuju	5	7.8
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan lebih suka beraktivitas daripada harus berdiam diri, 58 responden atau sebesar 90,6% menyatakan setuju, dan 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.19**

**MELAKUKAN PEKERJAAN DENGAN PENUH TANGGUNG JAWAB**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	53	82.8
3	Sangat Setuju	8	12.5

Total	64	100.0
-------	----	-------

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, 53 responden atau sebesar 82,8% menyatakan setuju, dan 8 responden atau sebesar 12,5% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.20**

**TIDAK MUDAH GUGUP APABILA BERHADAPAN DENGAN HAL-HAL BARU, TERLEBIH METODE DAN TEKNOLOGI BARU**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	1.6
2	Cukup Setuju	6	9.4
3	Setuju	51	79.7
4	Sangat Setuju	6	9.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.20 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru, 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan cukup setuju, 51 responden atau sebesar 79,7% menyatakan setuju, dan 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.21****SELALU TELITI DALAM MENYELESAIKAN SETIAP PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	1.6
2	Cukup Setuju	2	3.1
3	Setuju	55	85.9
4	Sangat Setuju	6	9.4
Total		64	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju, 55 responden atau sebesar 85,9% menyatakan setuju, dan 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.22****DAPAT DENGAN CEPAT MENGAMBIL KEPUTUSAN JIKA  
DIPERLUKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	1.6
2	Cukup Setuju	5	7.8
3	Setuju	50	78.1
4	Sangat Setuju	8	12.5

Total	64	100.0
-------	----	-------

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.22 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan dapat dengan cepat mengambil keputusan jika diperlukan, 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 8 responden atau sebesar 12,5% menyatakan sangat setuju.

### 3. Variabel X3 : Kepuasan Kerja

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.23**  
**BERUSAHA UNTUK MENJAGA KONSISTENSI KINERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	55	85.9
3	Sangat Setuju	5	7.8
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.23 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan berusaha untuk menjaga konsistensi kinerja, 55 responden atau sebesar 85,9% menyatakan setuju, dan 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.24**  
**PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN PENEMPATAN SUDAH**  
**SESUAI DENGAN KETERAMPILAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	10	15.6
2	Setuju	47	73.4
3	Sangat Setuju	7	10.9
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.24 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 15,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan perusahaan dalam melakukan penempatan sudah sesuai dengan keterampilan, 47 responden atau sebesar 73,4% menyatakan setuju, dan 7 responden atau sebesar 10,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.25**  
**GAJI YANG DITERIMA SESUAI DENGAN APA YANG TELAH**  
**KARYAWAN LAKUKAN UNTUK PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	6	9.4
2	Setuju	50	78.1
3	Sangat Setuju	8	12.5
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.25 memperlihatkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 8 responden atau sebesar 12,5% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.26**

**MERASA SENANG DENGAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	48	75.0
3	Sangat Setuju	12	18.8
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.26 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja, 48 responden atau sebesar 75% menyatakan setuju, dan 12 responden atau sebesar 18,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.27**  
**SAPAAN ATASAN MEMBERIKAN PERASAAN PUAS KEPADA**  
**KARYAWAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	11	17.2
2	Setuju	47	73.4
3	Sangat Setuju	6	9.4
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.27 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan sapaan atasan memberikan perasaan puas kepada karyawan, 47 responden atau sebesar 73,4% menyatakan setuju, dan 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.28**  
**MERASA TEMAN KERJA DI KANTOR RAMAH**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	6	9.4
2	Setuju	51	79.7
3	Sangat Setuju	7	10.9
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.28 memperlihatkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan merasa teman kerja di

kantor ramah, 51 responden atau sebesar 79,7% menyatakan setuju, dan 7 responden atau sebesar 10,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.29**  
**MEMILIKI KESEMPATAN YANG SAMA UNTUK PENINGKATAN**  
**KARIR ATAU UNTUK DIPROMOSIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	1.6
2	Cukup Setuju	5	7.8
3	Setuju	48	75.0
4	Sangat Setuju	10	15.6
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.29 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan, 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju, 48 responden atau sebesar 75% menyatakan setuju, dan 10 responden atau sebesar 15,6% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.30**  
**MERASA NYAMAN BEKERJA KARENA BANYAKNYA PELUANG**  
**UNTUK MAJU ATAU MENGEMBANGKAN KARIR**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	2	3.1
2	Cukup Setuju	2	3.1
3	Setuju	54	84.4
4	Sangat Setuju	6	9.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.30 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju, 54 responden atau sebesar 84,4% menyatakan setuju, dan 6 responden atau sebesar 9,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.31**  
**DALAM MENGHADAPI KESULITAN DAN MELAKSANAKAN**  
**SEMUA TUGAS YANG DAPAT DISELESAIKAN MELALUI**  
**BIMBINGAN ATASAN MEMBERIKAN RASA PUAS**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	1.6

2	Cukup Setuju	5	7.8
3	Setuju	51	79.7
4	Sangat Setuju	7	10.9
Total		64	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas, 5 responden atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju, 51 responden atau sebesar 79,7% menyatakan setuju, dan 7 responden atau sebesar 10,9% menyatakan sangat setuju.

#### 4. Variabel Y : Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.32**

**SETIAP KARYAWAN DITANAMKAN DALAM DIRI RASA  
KESETIAAN TERHADAP PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Setuju	42	65.6
2	Sangat Setuju	22	34.4
Total		64	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 memperlihatkan bahwa sebanyak 42 responden atau sebesar 65,5% menyatakan setuju terhadap pernyataan setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan terhadap perusahaan, dan 22 responden atau sebesar 34,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.33**  
**SETIAP KARYAWAN DITUNTUT MEMILIKI PRESTASI YANG**  
**TINGGI**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	41	64.1
3	Sangat Setuju	21	32.8
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.33 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi, 41 responden atau sebesar 64,1% menyatakan setuju, dan 21 responden atau sebesar 32,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.34**  
**SETIAP KARYAWAN HARUS DISIPLIN DAN TEPAT WAKTU**  
**DALAM BEKERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
----	--------	-----------	------------

1	Setuju	36	56.3
2	Sangat Setuju	28	43.8
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.34 memperlihatkan bahwa sebanyak 36 responden atau sebesar 56,3% menyatakan setuju terhadap pernyataan setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja, dan 28 responden atau sebesar 43,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.35**  
**TIDAK SERING MEMBUAT KESALAHAN DALAM**  
**MENYELESAIKAN TUGAS**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Setuju	44	68.8
2	Sangat Setuju	20	31.3
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.35 memperlihatkan bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 68,8% menyatakan setuju terhadap pernyataan tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, dan 20 responden atau sebesar 31,3% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.36**  
**MANDIRI DALAM BEKERJA**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	39	60.9
3	Sangat Setuju	23	35.9
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.36 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan mandiri dalam bekerja, 39 responden atau sebesar 60,9% menyatakan setuju, dan 23 responden atau sebesar 35,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.37**  
**KUANTITAS KERJA SESUAI DENGAN STANDAR YANG  
DITENTUKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Setuju	47	73.4
2	Sangat Setuju	17	26.6
	Total	64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.37 memperlihatkan bahwa sebanyak 47 responden atau sebesar 73,4% menyatakan setuju terhadap pernyataan kuantitas kerja sesuai

dengan standar yang ditentukan, dan 17 responden atau sebesar 26,6% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.38**  
**DAPAT MENYELESAIKAN TUGAS DENGAN TEPAT DAN CEPAT**  
**SESUAI WAKTU YANG DITENTUKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	45	70.3
3	Sangat Setuju	18	28.1
Total		64	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2019*

Berdasarkan tabel 4.38 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan, 45 responden atau sebesar 70,3% menyatakan setuju, dan 18 responden atau sebesar 28,1% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.39**  
**MEMANFAATKAN SUMBER DAYA ORGANISASI YANG**  
**DIBERIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	46	71.9

3	Sangat Setuju	17	26.6
Total		64	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan, 46 responden atau sebesar 71,9% menyatakan setuju, dan 17 responden atau sebesar 26,6% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.40**

**MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	47	73.4
3	Sangat Setuju	16	25.0
Total		64	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan, 47 responden atau sebesar 73,4% menyatakan setuju, dan 16 responden atau sebesar 25% menyatakan sangat setuju.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni kemampuan ( $X_1$ ), kepribadian ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 24. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.41**  
**HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	.891	.373		2.389	.020			
1 Kemampuan	.307	.090	.390	3.397	.001	.470	2.128	
Kepribadian	.228	.096	.228	2.379	.021	.677	1.477	
Kepuasan Kerja	.303	.094	.328	3.237	.002	.603	1.659	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Data diolah, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,891 + 0,307X_1 + 0,228X_2 + 0,303X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta ( $a$ ) sebesar 0,891 yang artinya bahwa jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dianggap konstan atau variabel independen (kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai  $Y$  (kinerja karyawan) adalah meningkat sebesar 0,891.
2. Koefisien regresi 0,307 yang diartikan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kemampuan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,307 satuan dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  konstan.
3. Koefisien regresi 0,228 yang diartikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kepribadian meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,228 satuan dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  konstan.
4. Koefisien regresi 0,303 yang diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,303 satuan dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  konstan.

### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**TABEL 4.42**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.610	.12434	2.067

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepribadian, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,610. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kemampuan ( $X_1$ ), kepribadian ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 61% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### 4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.43**

**HASIL UJI F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.567	3	.522	33.782	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.928	60	.015		
	Total	2.494	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepribadian, Kemampuan

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 33,782 lebih besar dari Ftabel 2,758 ( $df_1 = 3$ ,  $df_2 = 60$ ). Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pendidikan dan pelatihan atau dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**TABEL 4.44****HASIL UJI T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
<b>X<sub>1</sub></b>	3,397	1,999	0,001
<b>X<sub>2</sub></b>	2,379	1,999	0,021
<b>X<sub>3</sub></b>	3,237	1,999	0,002

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

1. Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kemampuan( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,397 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini berarti variabel kemampuan( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Kepribadian ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepribadian( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,379 dengan tingkat signifikansi 0,021. Hal ini berarti variabel kepribadian( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,237 dengan tingkat signifikansi 0,002. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel kemampuan ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung paling besar = 3,397 yang lebih besar dari nilai variabel kepribadian ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ).

Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (Wahyuningrum, 2008). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indar Dewi (2017) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Harlock dalam Yusuf dan Nurihsan (2007:7) mengemukakan bahwa pola kepribadian merupakan suatu penyatuan struktur yang multidimensi yang terdiri atas "*self-concept*" sebagai inti atau pusat gravitasi kepribadian dan "*traits*" sebagai struktur yang mengintegrasikan kecenderungan pola-pola respon. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indar Dewi (2017) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Hasil analisis mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Merry Ristiana (2013) yang menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Wibowo (2015:141) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan predictor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

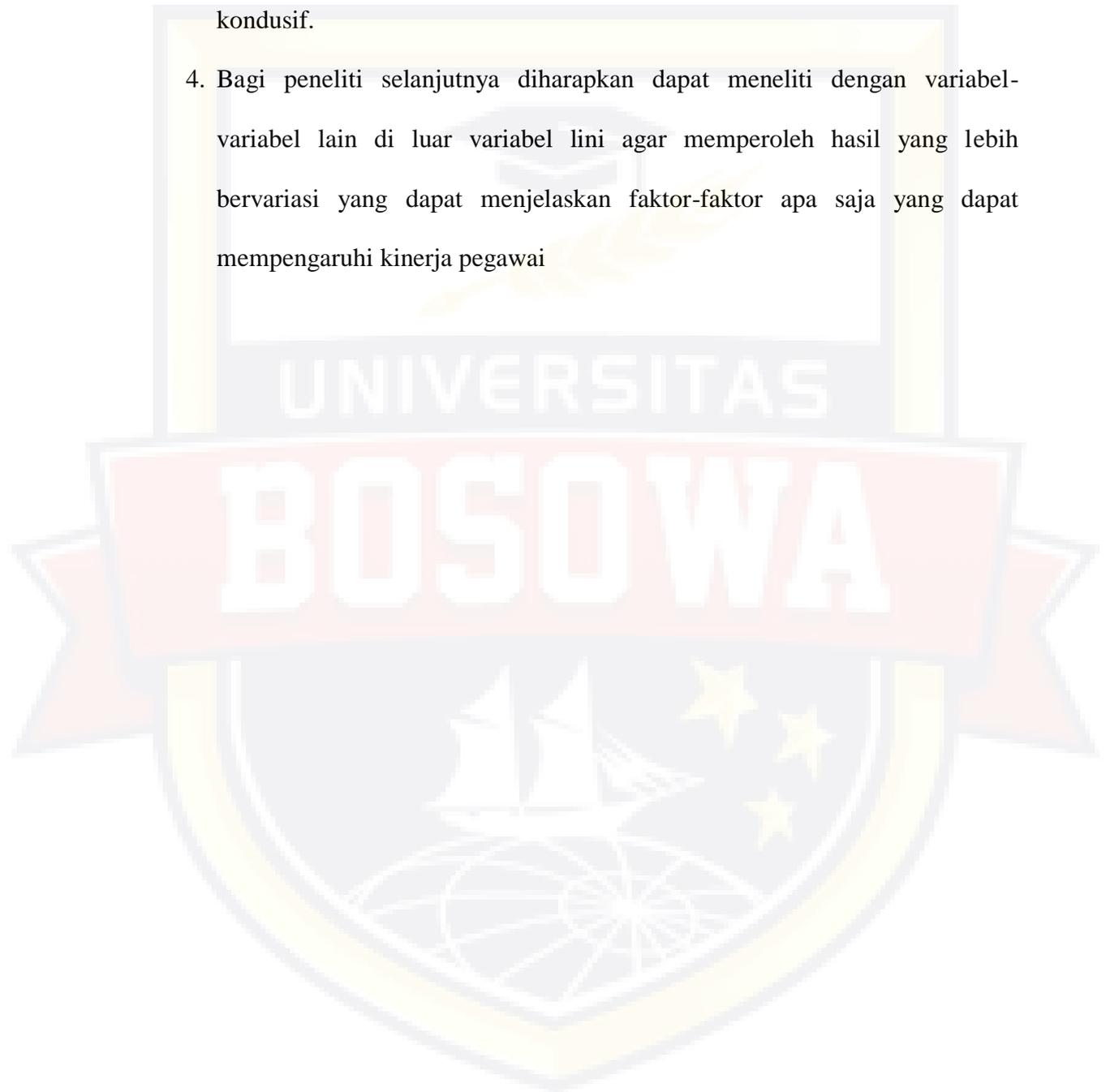
1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan, kepribadian, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel kemampuan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi agar setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kompetensi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
2. Sebaiknya karyawan menjalin komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja agar memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah kepuasan kerja melalui pemberian reward yang memadai, tunjangan, dan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel lini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan kedelapan, Penerbit: PT Refika Aditama, Bandung.
- Bahir, Anwar. Pengertian Individu <https://id.scribd.com> Diakses 13 Februari 2019
- Edison Emron.Yohny Anwar,Imas,Komariyah. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Alfabeta.Bandung.
- Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Kencana Prenada, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapan belas, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- IndarDewi. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Makassar.
- Karakter individu. [https://dosen.perbanas.id/karakter-individu/Diakses 10 Maret 2019](https://dosen.perbanas.id/karakter-individu/Diakses%2010%20Maret%202019).
- Karakteristik individu menurut para ahli. <https://dosenpsikologi.com/karakteristik-individu-menurut-para-ahli> Diakses 10 Maret 2019.
- Pandi Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan kesatu.Penerbit: Zanafa Publishing, Pekan Baru Riau.
- Poltak, S Lijan 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani ambar Teguh, dan Rosidah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia,edisi revisi, cetakan pertama, penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suparyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada, Jakarta.



UNIVERSITAS

**LAMPIRAN**

**BOSUWA**





**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER**

Kepada Yth :

Bapak / ibu

Di,-

Tempat.

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati dan harapan, kami mohon kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Daftar pertanyaan ini dikembangkan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan tugas akhir perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa : “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

Homat Saya.

HAERIA

## KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA”

#### A. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan memberi tanda cek (√) pada kotak yang telah disediakan.
- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.
- Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)      2 = Tidak Setuju (TS)  
4 = Setuju (S)      1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
3 = Cukup Setuju (CS)

#### B. Karakteristik / Identitas Responden

1. No Responden : .....
2. Nama Responden : .....
3. Jenis Kelamin :  
 Pria       Wanita
4. Usia  
 21 – 30 Tahun       41 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun       di atas 51 Tahun
5. Pendidikan  
 SMA       Sarjana  
 Akademi       S2
6. Masa Kerja  
 Di Bawah 2 Tahun       3,1 Tahun – 5 Tahun  
 2,1 Tahun – 3 Tahun       Di Atas 5 Tahun

**KARAKTERISTIK INDIVIDU (X)**

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Kemampuan</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
2	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain					
3	Saya memiliki kemampuan analisis sesuai devisi penempatan kerja					
4	Saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					
5	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat					
6	Saya memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung penyelesaian tugas-tugas kerja					
7	Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja					
8	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja					

	bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan					
9	Saya mampu bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan					
<b>Kepribadian</b>						
1	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja					
2	Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik					
4	Saya cepat berubah pikiran					
5	Saya lebih suka beraktivitas dari pada harus berdiam diri					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
7	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru					
8	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
9	Saya dapat dengan cepat mengambil keputusan jika diperlukan					

<b>Kepuasan Kerja</b>					
1	Saya berusaha untuk menjaga konsisten kinerja				
2	Perusahaan dalam menempatkan saya sudah sesuai dengan keterampilan				
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya lakukan untuk perusahaan				
4	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara				
5	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya				
6	Saya merasa teman kerja di kantor ramah kepada saya				
7	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan				
8	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier				
9	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya				

### KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan terhadap perusahaan					
2	Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi					
3	Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja					
4	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
5	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					
6	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
7	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
8	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan					
9	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					



# UNIVERSITAS BOSOWA

## FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.unibos.ac.id>

Nomor : A-062 /FE/UNIBOS/II/2019  
Lampiran : -  
Hal : Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth

Pimpinan PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara

Di -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Haeria  
Stambuk : 4515012027  
Program Studi : Manajemen  
No. Tlp/Hp : 082291154082

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**"Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara".**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 28 Januari 2019

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Dr. H. A. Anfuudin Mane, SE., M.Si., SH.M.H.**  
NIDN. 0907077003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip



**PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar  
Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara**

PLN

Jalan Gunung Latimojong No. 6, Makassar 90156

Email : amakassar.utara@pln.co.id

Nomor : 655 /STH.03.03/UP3MU/2019

15 Februari 2019

Sifat : Segera

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada :

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6**

**Makassar**

**Up. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi**

Menunjuk Surat Universitas Bosowa Nomor : A-062/FE/UNIBOS/I/2019 tanggal 26 Januari 2019 perihal Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian, pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data mulai tanggal 18 Februari 2019 s/d 18 April 2019 di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara, dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama / Stambuk : Haeria / 4515012027  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : "Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara"

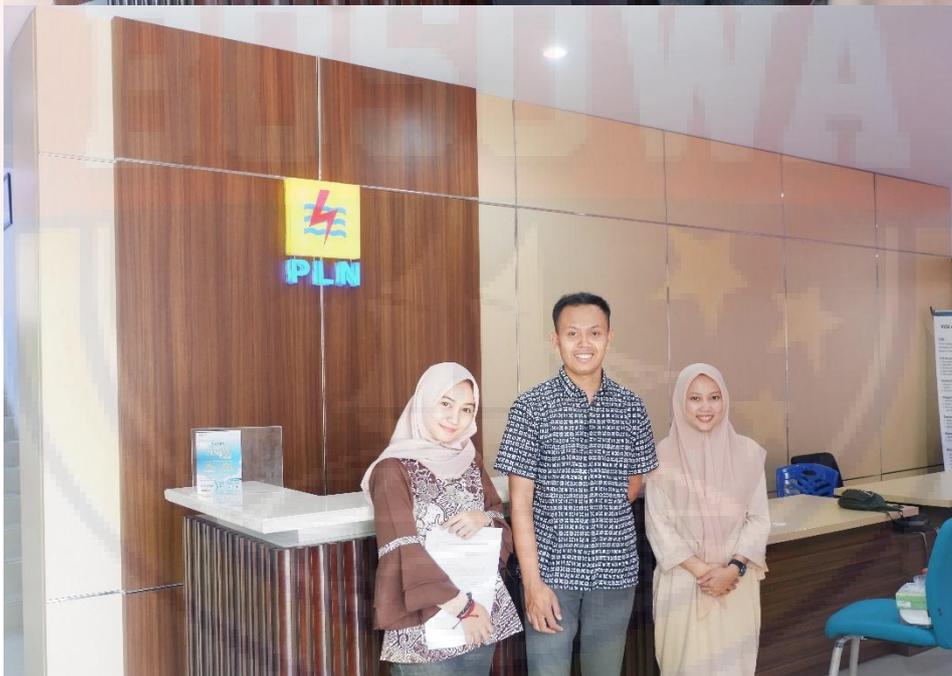
Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan Penelitian tersebut harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara dan pihak PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya.

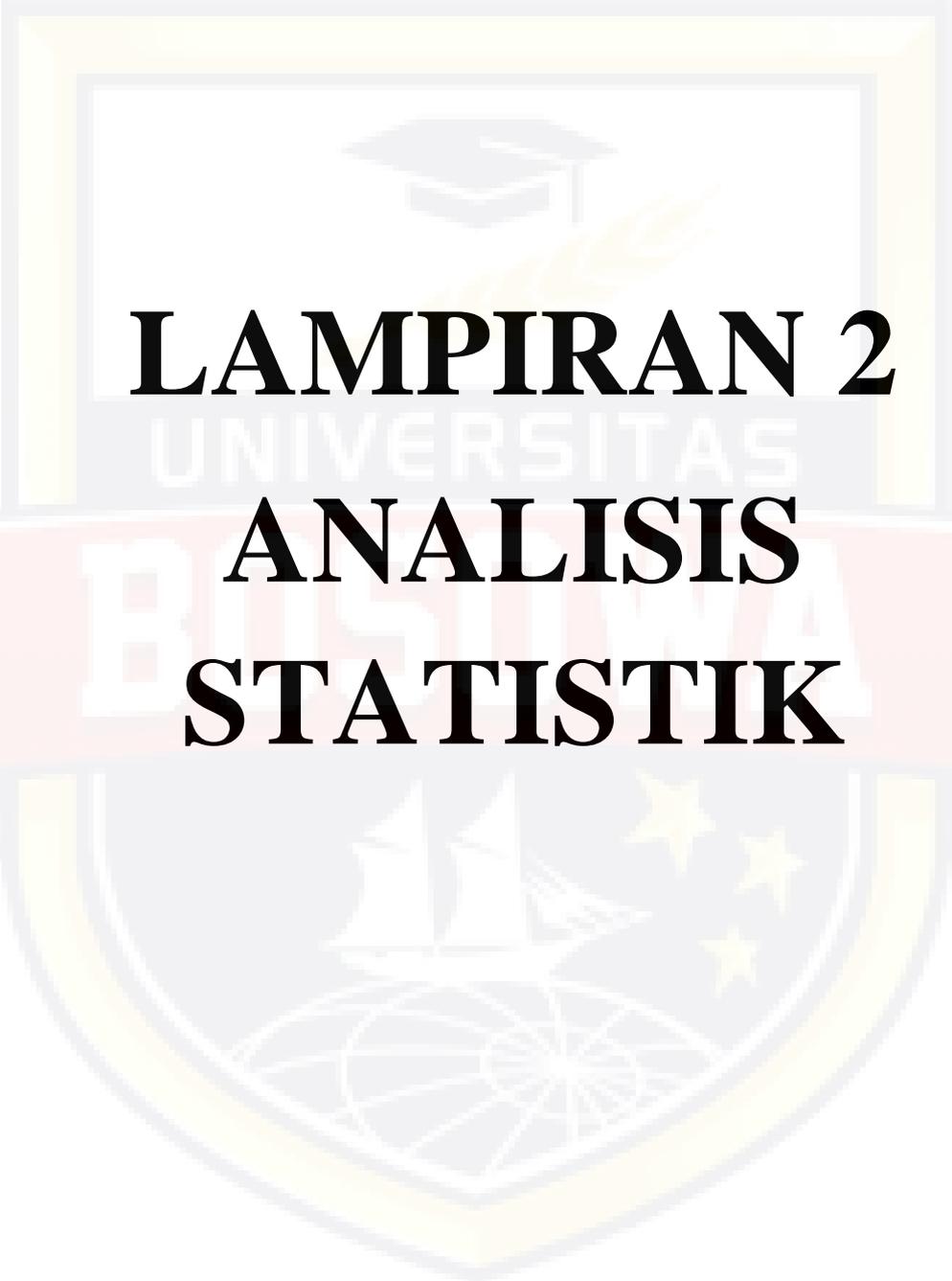
Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**PLH MANAGER  
MANAGER BAGIAN JARINGAN**

  
**MUHAMMAD ARHAM**







**LAMPIRAN 2**  
UNIVERSITAS  
**ANALISIS**  
**STATISTIK**

## LAMPIRAN HASIL SPSS 24

### REGRESI LINIER BERGANDA

#### Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, Kepribadian, Kemampuan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.610	.12434	2.067

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepribadian, Kemampuan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



1	3.996	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.002	45.220	.34	.30	.10	.13
3	.002	50.917	.14	.18	.34	.43
4	.001	69.544	.53	.52	.56	.44

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7928	4.7501	4.3019	.15770	64
Std. Predicted Value	-3.228	2.842	.000	1.000	64
Standard Error of Predicted Value	.016	.056	.029	.010	64
Adjusted Predicted Value	3.8486	4.7444	4.3039	.15552	64
Residual	-.24344	.34155	.00000	.12134	64
Std. Residual	-1.958	2.747	.000	.976	64
Stud. Residual	-2.085	2.805	-.008	1.012	64
Deleted Residual	-.28862	.35617	-.00203	.13076	64
Stud. Deleted Residual	-2.147	2.984	-.006	1.030	64
Mahal. Distance	.080	11.765	2.953	2.827	64
Cook's Distance	.000	.260	.020	.040	64
Centered Leverage Value	.001	.187	.047	.045	64

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.777	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.16	.444	64
X1.2	4.25	.436	64
X1.3	4.13	.519	64

X1.4	4.13	.454	64
X1.5	4.08	.370	64
X1.6	4.13	.454	64
X1.7	4.16	.541	64
X1.8	4.06	.531	64
X1.9	4.06	.531	64
Total.X1	37.14	2.274	64



UNIVERSITAS

BOSOWA

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total.X1
X1.1	1.000	-.041	.120	.216	.311	.216	.029	.160	.025	.402
X1.2	-.041	1.000	.000	.080	.172	.080	.168	.137	.137	.348
X1.3	.120	.000	1.000	.269	.444	.135	.099	.201	.144	.509
X1.4	.216	.080	.269	1.000	.319	.385	.178	.099	.099	.536
X1.5	.311	.172	.444	.319	1.000	.414	.176	.298	.137	.648
X1.6	.216	.080	.135	.385	.414	1.000	.048	.165	.033	.490
X1.7	.029	.168	.099	.178	.176	.048	1.000	.352	.518	.575

X1.8	.160	.137	.201	.099	.298	.165	.352	1.000	.549	.650
X1.9	.025	.137	.144	.099	.137	.033	.518	.549	1.000	.598
Total.X1	.402	.348	.509	.536	.648	.490	.575	.650	.598	1.000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	70.13	19.254	.315	.	.714
X1.2	70.03	19.491	.259	.	.718
X1.3	70.16	18.547	.417	.	.703
X1.4	70.16	18.674	.459	.	.702
X1.5	70.20	18.641	.597	.	.697
X1.6	70.16	18.864	.408	.	.706
X1.7	70.13	18.143	.487	.	.695
X1.8	70.22	17.824	.575	.	.686
X1.9	70.22	18.078	.514	.	.692
Total.X1	37.14	5.170	1.000	.	.676

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.28	20.682	4.548	10

## FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

### Frequency Table

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	50	78.1	78.1	81.3
SS	12	18.8	18.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	48	75.0	75.0	75.0
SS	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	7.8	7.8	7.8
S	46	71.9	71.9	79.7
SS	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	4.7	4.7	4.7
S	50	78.1	78.1	82.8
SS	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	55	85.9	85.9	89.1
SS	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	4.7	4.7	4.7
S	50	78.1	78.1	82.8
SS	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	7.8	7.8	7.8
S	44	68.8	68.8	76.6
SS	15	23.4	23.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	10.9	10.9	10.9
S	46	71.9	71.9	82.8
SS	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
CS	4	6.3	6.3	7.8
S	49	76.6	76.6	84.4
SS	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	49	76.6	76.6	79.7
SS	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	50	78.1	78.1	79.7
SS	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	7.8	7.8	7.8
S	48	75.0	75.0	82.8
SS	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	6.3	6.3	6.3
S	53	82.8	82.8	89.1
SS	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	58	90.6	90.6	92.2
SS	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	4.7	4.7	4.7
S	53	82.8	82.8	87.5
SS	8	12.5	12.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
CS	6	9.4	9.4	10.9
S	51	79.7	79.7	90.6
SS	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
CS	2	3.1	3.1	4.7
S	55	85.9	85.9	90.6
SS	6	9.4	9.4	100.0

Total	64	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
CS	5	7.8	7.8	9.4
S	50	78.1	78.1	87.5
SS	8	12.5	12.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	6.3	6.3	6.3
S	55	85.9	85.9	92.2
SS	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	10	15.6	15.6	15.6

S	47	73.4	73.4	89.1
SS	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	6	9.4	9.4	9.4
S	50	78.1	78.1	87.5
SS	8	12.5	12.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	6.3	6.3	6.3
S	48	75.0	75.0	81.3
SS	12	18.8	18.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	11	17.2	17.2	17.2
S	47	73.4	73.4	90.6
SS	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	6	9.4	9.4	9.4
S	51	79.7	79.7	89.1
SS	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
CS	5	7.8	7.8	9.4
S	48	75.0	75.0	84.4
SS	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.1	3.1	3.1
CS	2	3.1	3.1	6.3
S	54	84.4	84.4	90.6
SS	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
CS	5	7.8	7.8	9.4
S	51	79.7	79.7	89.1
SS	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	42	65.6	65.6	65.6
SS	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	41	64.1	64.1	67.2
SS	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	36	56.3	56.3	56.3
SS	28	43.8	43.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	44	68.8	68.8	68.8
SS	20	31.3	31.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	39	60.9	60.9	64.1
SS	23	35.9	35.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	47	73.4	73.4	73.4
SS	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	45	70.3	70.3	71.9
SS	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	46	71.9	71.9	73.4
SS	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	47	73.4	73.4	75.0
SS	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	