

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero)
UNIT LAYANAN PELANGGAN PANAKKUKANG
MAKASSAR SELATAN**

Diajukan Oleh :
Gusti Ayu Widyasti
4516012086



SKRIPSI

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan

Nama Mahasiswa : Gusti Ayu Widyasti

Stambuk/NIM : 4516012086

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE.,M.si


Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE.,M.M

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa


Dr. H.A. Abdurrahman Mane, S.E.,M.Si.,SH.,MH

Ketua Program Studi

Manajemen


Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gusti Ayu Widyasti
NIM : 45 16 012 086
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.

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

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

Makassar, 10 September 2020

Mahasiswa yang bersangkutan




Gusti Ayu Widyasti

ABSTRAK

Gusti Ayu Widyasti. 2020. Skripsi. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan” dibimbing oleh H. Muhammad Yusuf Saleh dan Muh. Kafrawi Yunus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan. Data - data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, dan langsung. Uji statistik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F dan uji t beserta pengujian statistic lainnya guna untuk mengetahui keakuratan data.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 32 responden di hitung menggunakan rumus slovin dari populasi sebanyak 108 orang. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan secara parsial, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Gusti Ayu Widyasti. 2020. Thesis. "The Effect of Individual Characteristics and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Panakkukang South Makassar Customer Service Unit "supervised by H. Muhammad Yusuf Saleh, and Muh. Kafrawi Yunus.

This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics and job satisfaction on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Panakkukang South Makassar Customer Service Unit. The data of this research were obtained from questionnaires, and directly. The statistical analysis test uses multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test and t test along with other statistical tests in order to determine the accuracy of the data. In this study, the number of samples of 32 respondents was calculated using the Slovin formula from a population of 108 people.

The results showed that individual characteristics and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on employee performance while partially, individual characteristics and job satisfaction had a significant effect on employee performance.

Keywords: *Individual Characteristics, Job Satisfaction and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan YME, karena atas petunjuk dan pertolongannya, penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan”**. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) di Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, Sehingga penulis haturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane,SE.,M.Si.SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin dalam penulisan usulan proposal penelitian ini.
2. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kelancaran pelayanan dalam urusan Akademik.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh . SE.,M.si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Muh. Kafrawi Yunus. SE.,M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian.
4. Segenap dosen Ekonomi dan Bisnis Univesitas Bosowa Makassar yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, membimbing serta memberikan ilmunya.
5. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan yang bersedia membantu proses selama di lakukannya penelitian.
6. Kedua orang tua, penulis mengucapkan rasa hormat dan penuh kepatuhan serta terimakasih yang tak terhingga atas keikhlasannya, atas segala kasih sayang, didikan, pengorbanan, dorongan,

kepercayaan, dukungan moral, material, dan yang selalu memberikan do'anya, serta nasehat selama ini untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Sahabat seperjuangan, Susan, Mifta, Anggi, Feby, Ilmi, Puput yang selalu menyemangati, kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tak terhingga dalam hidupnya
8. Teman-teman seangkatan Manajemen 2016 atas dukungan dan kebersamaannya, yang sudah banyak membantu dalam urusan perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis

Gusti Ayu Widyasti

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Teori Karakteristik Individu.....	11
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja	16
2.1.4 Teori Kinerja Karyawan	20
2.2 Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis.....	25
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Daerah Penelitian	27
3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	29

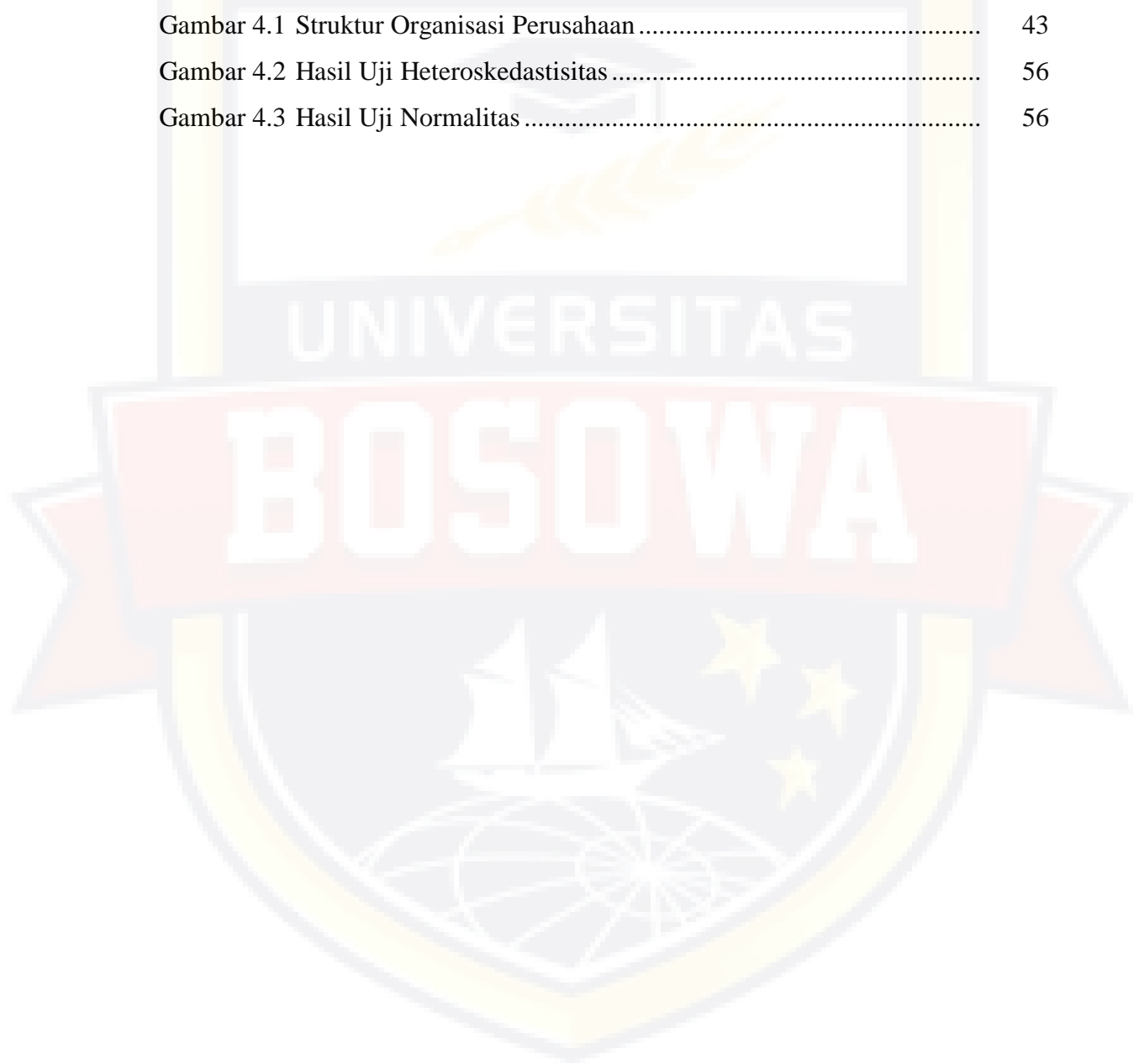
3.5 Metode Analisis	31
3.6 Pengujian Hipotesis.....	35
3.7 Definisi Operasional.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan	40
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan	41
4.1.4 Stuktur Organisasi Perusahaan	43
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.3 Deskripsi Data Penelitian	47
4.3 Analisis Data	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas	54
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.4 Regresi Linear Berganda	57
4.3.5 Pengujian Hipotesis	58
4.4 Pembahasan	61
4.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.4.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	63
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan	3
Tabel 2.1	Variabel Penelitian	25
Tabel 3.1	Skor Jawaban Kuesioner	28
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5	Tanggapan Mengenai Karakteristik Individu (X1).....	47
Tabel 4.6	Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja (X2).....	49
Tabel 4.7	Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 3.1 Daerah Penelitian	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan sumber daya manusia di setiap perusahaan begitu penting pada era globalisasi ini sumber daya manusia salah satu pembawa perubahan yang cukup berperan atas keberhasilan suatu perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan terampil untuk mengelolah perusahaan agar lebih optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

Salah satu kegiatan yang paling berpengaruh dalam perusahaan, yaitu manajemen sumber daya manusia suatu yang paling dicari dalam dunia kerja ialah pembentukan karakter seseorang yang di sebut karakteristik individu yang merupakan karyawan didalam perusahaan. Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah dimana sikap dan minat yang membuat seseorang puas akan ide tertentu. Minat sangat berpengaruh positif dalam dicapainya kepuasan kerja.

Semua perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat bertanggung jawab, berkomunikasi yang baik serta cepat tanggap untuk memperoleh informasi. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaann tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi

atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3).

Saat ini fenomena pengangguran, merupakan masalah pokok bagi tenaga kerja di Indonesia. Maraknya hal tersebut suatu akibat dari tidak puasny seseorang, yang menjadi factor utamanya seperti tidak sesuainya dalam pemberian upah, tunjangan, rewads dan ketidaksesuaian kebijaksanaan perusahaan (Irawan, 2012). Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kualitas kepuasan kerja dengan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Perusahaan sebaiknya harus mengetahui hal - hal yang menjadi penyebab puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik (Suhartini, 2013: 144). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu kecil

maupun industri besar. Salah satunya PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan Panakkukang yang terletak di jalan Letjen Hertasning Kota Makassar dimana pada Rayon tersebut difokuskan untuk pelayanan pelanggan.. Untuk terus berkarya di dunia kelistrikan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan modal utama yang dapat membantu terwujudnya keinginan perusahaan.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	79	74,4 %
Perempuan	29	25,6 %
Total Karyawan	108	100 %

Sumber : Data PLN Rayon Panakkukang, 2020

Berdasarkan uraian diatas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan, untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dimiliki masing - masing karyawan, kinerja sebagai unsur sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makasaar perlu dilakukan pembenahan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk pencapaian hasil kerja yang memuaskan. Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi yang berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi begitupun dengan PT PLN (Persero).

Tetapi berdasarkan observasi awal di lokasi penelitian pada saat dilaksanakannya magang bulan Juni sampai dengan Agustus 2019 lalu, ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini belum sepenuhnya memiliki kepuasan kerja yang maksimal dan banyak karyawan yang sering datang terlambat (kurang disiplin), bermain game di jam kerja dan sebagian karyawan terkadang menunda pekerjaannya. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui apakah karyawan merasa puas dengan penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang lama, akankah berpengaruh pada karakteristik individu dan kepuasan kerja dari karyawan dalam bekerja karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dia jalani. Bekerja pada bagian tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.
3. Apakah karakteristik individu dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan bermanfaat bagi menulis dan perusahaan selaku objek penelitian. Adapun kegunaan penelitian ini digunakan adalah:

1. Manfaat teoritis (keilmuan)

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran dalam memperkaya wawasan tentang konsep terhadap pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap perusahaan yang diteliti.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Menambah wawasan dalam mengembangkan penelitian ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah, menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini merupakan penelitian intelektual (*intellectual exercise*) yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah.

- b. Bagi Universitas

Memberikan referensi pada perpustakaan Universitas, Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya. Mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi Perusahaan yang diteliti

Sebagai bahan informasi bagi kalangan manajer dalam mengetahui kinerja karyawan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan, guna mengadakan perbaikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi suatu perusahaan, Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Daryanto 2017 : 15). Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hakikat manajemen sumber daya manusia ialah tindakan mengelolah SDM dalam menggunakan alat kerja untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi (Darsono dan Siswandoko, 2011: 38).

2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur

untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan 15 memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (Planning) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengoorganisasian (Organizing) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (Directing) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (Controlling) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan 16 untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Menurut Hasibuan, S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intergenesi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job

description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Teori Karakteristik Individu

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan

pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ideide tertentu. Selain itu, menurut Gibson. J.L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (2011) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap

kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas

kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi

individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2010:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro (2011) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Indikatornya adalah : Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja.
2. Nilai(value) seseorang didasarkan pada pekerjaan uang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah :

- a) Pekerjaan yang memuaskan.
 - b) hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga.
3. Sikap (attitude) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah:
- a) Perasaan atas pekerjaan
 - b) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan.
4. Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Indikatornya adalah :
- a) Kesukaan pada ide-ide tertentu.
 - b) Kesukaan pada pekerjaan.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan terus meningkat. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang

terhadap pekerjaan (Wibowo, 2014: 413). Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan

kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2. Gaji

Faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Dengan adanya gaji, maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu. Judge dan Locke menyatakan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja apabila gaji yang didapat dari pekerjaannya melebihi harapan karyawan.

3. Kesempatan atau promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Promosi mampu memuaskan karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4. Supervisor

Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain (Suhartini, 2013: 149) :

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja Teman-teman atau kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Teori Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Mathis dan Jackson mengenai kinerja (2011) pada dasarnya seperti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan kinerja mempengaruhi seberapa besar seorang pegawai memberikan kontribusi untuk organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dapat dimulai dari perbaikan kinerja individu lalu kelompok. Dan di beberapa organisasi kinerja pegawai individual adalah faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh

organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moehariono, 2013).

Menurut Moenir (2010) mengungkapkan kinerja bahwa hasil kerja seseorang pada waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level performance". Biasanya orang yang level performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang level-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-performance rendah.

Mathis dan Jackson (2011:189) mengungkapkan bahwa kinerja Para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (performance) bahwa kinerja kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang di kemukakan diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan pegawai yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Robbins yan (2015), tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan karyawan dan motivasi kerja. Kemampuan karyawan seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Menurut pendapat Peter Ducker (dalam Handoko, 2011:211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%.

Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

1. Pendidikan dan program pelatihan.
2. Gizi, nutrisi, dan kesehatan.
3. Motivasi.
4. Kesempatan kerja.

5. Kebijakan ekstern.
6. Pengembangan secara terpadu.

Menurut Gibson, dkk yang dialih bahasakan oleh Hadasni (2010:39) mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian .demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, Struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, karakteristik individu dan motivasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2010) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

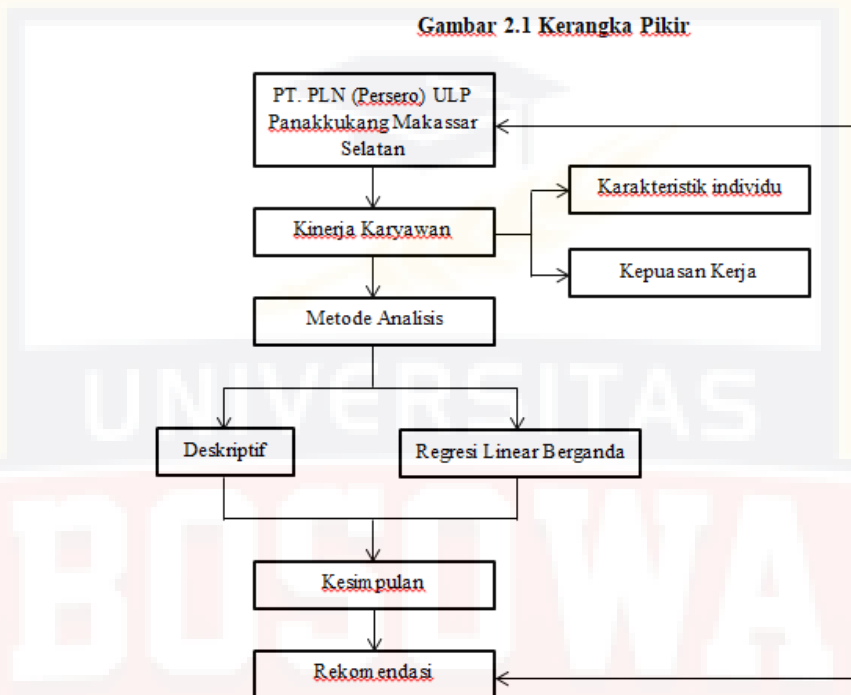
Berdasarkan penjelasan teori, variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X1) yang terdiri atas kemampuan, nilai, sikap dan minat, dan kepuasan kerja (X2) yang terdiri atas pekerjaan, jumlah bayaran (gaji), promosi, rekan kerja, serta kinerja karyawan (Y) yang terdiri atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Untuk hasil kesimpulan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2.1
Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Karakteristik Individu	Kemampuan	Saya menguasai dan memahami teori dari pekerjaan yang saya lakukan.	Suhartini, 2013
			Saya mampu menjalankan tugas tanpa harus diberi intruksi dari atasan.	
			Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	
		Nilai	Saya diposisikan ditempat yang sesuai dengan keahlian saya.	Muawana Gading, 2016
			Penilaian saya didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan.	
			Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik di saat ada atasan ataupun tidak.	
		Sikap	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok.	Hasibuan, 2015
			Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	
		Minat	Saya senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam pekerjaan.	Ardana, 2010
			Saya selalu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan untuk menunjang kemajuan bidang keahlian saya.	
2.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	Saya senang terhadap pekerjaan saya.	Suhartini, 2013
			Pekerjaan saya memberikan peluang untuk berkembang.	
		Jumlah bayaran	Saya puas dengan bayaran (gaji) yang saya terima dari pekerjaan saya	Sri Dewi, 2015
			Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab serta diterima tepat waktu.	
		Promosi	Promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	Sri Dewi, 2015
			Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier.	
Rekan kerja	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.			
3.	Kinerja karyawan	Kualitas	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.	Eka Rahayu, 2014
			Memiliki antusias tinggi atas pekerjaan	
		Kuantitas	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan.	Eka Rahayu, 2014
			Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	
		Ketepatan waktu	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan.	Muawana gading, 2016
			Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	
		Efektifitas	Saya dan karyawan lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang di berikan.	Muawana Gading, 2016

2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori di atas dapat di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, adapun hipotesis pada penelitian yang saya kemukakan adalah :

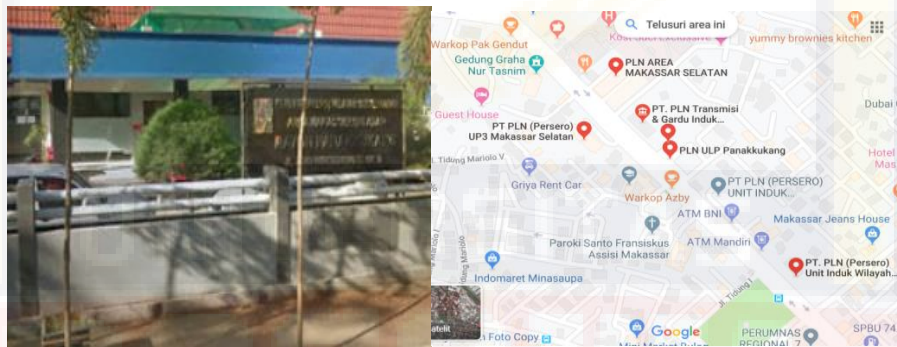
- H1 : Diduga bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Gambar 3.1 Daerah Penelitian



Sumber : Wikipedia

PT PLN (Persero) Area Makassar Selatan merupakan unit pelaksana baru di bawah kantor Wilayah Sulselrabar yang merupakan pemekaran dari PT. PLN (Persero) Area Makassar. Lokasi kantor PT PLN (Persero) Area Makassar Selatan beralamat di Jl. Letjen Hertasning No.102, Bonto Makkio, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi digunakan apabila obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil. (Sugiyono, 2012: 172).

2. Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 17).
3. Penelitian perpustakaan (library research) yaitu pengumpulan data yang diambil peneliti melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca literatur literatur yang berupa buku teks yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti (Riandani, 2015: 884).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skor Jawaban Kuesioner

Kategori	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2012

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini lebih menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik, sehingga dapat lebih mudah dipahami dan

disimpulkan, jenis data yang diperlukan adalah data primer yaitu merupakan data yang didapat dari hasil pengisian kuisioner. Data primer diperoleh dari responden dengan mengisi jawaban tanggapan atas pertanyaan pada kuisioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.

3.3.2 Sumber Data

Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 21).

Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan (Istijanto, 2010: 27).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2014, 34) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek, yang memiliki kualitas dan kaakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan yang berjumlah 108 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014: 7). Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan teknik probability sampling dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel.

Metode yang digunakan yaitu simple random sampling. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijanto, 2010: 114). Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati
(2010:38)

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar
15%

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 15%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 108 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{108}{1 + (108 \times 0,15^2)}$$

$$n = \frac{108}{1 + (108 \times 0,0225)}$$

$$n = \frac{108}{1 + (2,43)}$$

$$n = \frac{108}{3,43}$$

$$n = 32 \text{ responden}$$

3.5 Metode Analisis

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, regresi linear berganda dan beberapa metode pengujian statistik lainnya. Data statistik yang dikumpulkan pada umumnya masih acak dan mentah, kemudian data tersebut disimpulkan dengan teratur dan hasil survey yang telah didapatkan dimasukkan dalam tabulasi data diolah menggunakan program aplikasi statistic SPSS versi 23.0. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi atau angket mengenai keadaan subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai yang sedang di teliti (Sugiyono 2017:2).

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan tiga variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Karakteristik Individu
X2	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Koefisien regresi
e	= Tingkat Kesalahan

3.5.3 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid

berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 173).

Uji validitasnya yaitu: Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid (Mathar, 2013: 27).

3.5.4 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 173). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Cronbach's Alpha $<$ 0,6 reliabilitas buruk.
2. Cronbach's Alpha 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima.
3. Cronbach's Alpha 0,8 = reliabilitas baik (Mathar, 2013: 42).

3.5.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2011: 105). "Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang umumnya disertakan dalam menilai kehandalan model atau digunakan sebagai uji persyaratan suatu analisis regresi linear berganda". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolonieritas, uji autokorelasi, heteroskedastisitas, dan uji normalitas, tidak ada ketentuan untuk urutan dalam pengujian. Asumsi klasik penting dilakukan karena merupakan

syarat yang harus dipenuhi pada model regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Berikut penjelasan asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2011:105). Uji multikolinearitas dengan melihat kisaran nilai TOLERANCE dan VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai TOL $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dalam variabel independen tidak saling berkorelasi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian variance dari residual satu pengamatan ke 35 pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi digunakan uji Glejser atau absolute residual dari data. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:142).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak maka dapat dilihat dengan nilai Asymp. Sig (2- tailed) pada hasil uji dengan menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov Test (K-S). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi statistik yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikansinya di atas 5%, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:160-165).

3.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistic.

Sugiyono (2010:70) berpendapat bahwa hipotesis adalah : “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

3.6.1 Uji simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2016;96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n - k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
- b. Kriteria keputusan : Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$ dan uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$.

3.6.2 Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2016 : 96) Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis masing-masing kelompok:
 H_0 = Variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 H_1 = Variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
 2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).
- c. Menentukan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$ (5%).
- d. Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan derajat bebas ($n - k$), dimana $n =$ jumlah pengamatan dan $k =$ jumlah variabel. Dengan kriteria pengujian :
1. Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
 2. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.7 Defenisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

1. Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini

akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Adapun indicator karakteristik individu yaitu kemampuan, nilai, sikap dan minat.

2. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Adapun indicator kepuasan kerja yaitu Pekerjaan, upah, kenaikan jabatan dan rekan kerja.
3. Menurut Moenir (2010) mengungkapkan kinerja bahwa hasil kerja seseorang padake satuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indicator kinerja karyawan yaitu kualitas, uantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pelistrikan Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941. Dengan berkembangnya kota yang diikuti pula semakin tingginya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun Pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-pandang tepatnya di Sungguminasa, yang mempunyai 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957. Perusahaan Listrik terbagi di daerah-daerah di luar Kota Makassar antara lain Kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo.

Pada tahun 1961 PLN Pusat membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja antara lain Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. PLN Cabang Makassar membawahi unit-unit kerja yaitu Sengkang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral pembangkit Bontoala. Pada tahun 1964 dimulai proses pembangunan Pusat Tenaga Listrik Diesel (PLTD) di bekas lapangan sepak bola Bontoala. Kedua pembangkit tersebut dikelola oleh NV Netherlands Indies Gas Electricitet Maatschappy (NV. NIGEM) yang pada tahun 1994 dialihkan pengelolanya pada NV. OGEM.

Dengan adanya perkembangan daerah dalam sejarah pemerintah Negara Republik Indonesia dan sebagai tindak lanjut Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, maka pada pertengahan tahun 1945

pelestrikan di kota Makassar dinasionalisasikan oleh pemerintah RI dan diserahkan pengelolanya pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar yang merupakan awal terbentuknya PLN Unit Bisnis Sulselrabar yang saat ini mengelola pelestrikan di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, Utara, Tenggara, dan Barat berdasarkan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 059.K/023/DIR/1995 tentang pembentukan satuan organisasi rayon pada PLN Unit Bisnis pada Sulselrabar Area Makassar yang membawahi PLN Rayon Makassar Selatan atau unit layanan pelanggan.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan

a. Visi

Diakui sebagai Perusahaan kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insane.

b. Misi

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

c. Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity For A Better Life).

4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan

Adapun tugas dan tanggung jawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang makassar Selatan terdiri dari bagian utama mencakup bersama fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut:

1. Manager

Manager berperan penting untuk merumuskan sarana kerja rayon yang didasari oleh target perusahaan, merangkai konsep kebijakan teknis rayon di dasari program kerja unit perusahaan, merekap RKAP rayon untuk di tindak lanjutkan kepada PLN Cabang sebagai bahan rencana pelaksanaan tahun yang akan datang, menganalisa dan mengevaluasi kinerja Rayon/Ranting dalam rangka pencapaian target-target yang telah ditetapkan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pendistribusian dan atau pembangkit tenaga listrik agar sesuai dengan jadwal dan target perusahaan, serta mengendaliakan kegiatan pemeliharaan sesuai dengan jadwal dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susut teknis atau non teknis.

2. Supervisor Administrasi dan Pelayanan

Supervisor administrasi dan pelayanan berperan penting untuk mengkoordinasikan dan mengawasi kinerja bagian Pelayanan Pelanggan, Baca Meter, Pengendalian Piutan, dan Admistrasi Keuangan Rayon dan membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Supervisor Transaksi Energy

Supervisor transaksi energy berperan penting untuk melakukan pemeliharaan perbaikan kwh dan memeriksa app baru,

4. Supervisor Teknik

Supervisor teknik berperan penting untuk mengevaluasi rencana pemeliharaan dan anggaran pemeliharaan distribusi serta mengawasi pelaksanaannya., melakukan koordinasi dengan Supervisor terkait dalam rangka pemeliharaan, serta merencanakan dan mengusulkan kebutuhan material, peralatan kerja, pemeliharaan distribusi, dan K3.

5. Bagian Pelaksana K3

Bagian pelaksana k3 berperan penting untuk mengatur, memelihara dan menginventaris sarana kantor, mengelolah administrasi surat menyurat serta membuat rekapitulasi absensi bulanan Pegawai.

6. Bagian Analist Kinerja

Analisis Kinerja mempunyai tugas mengumpulkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan, mengidentifikasi Sasaran kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas, menganalisis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan standar kinerja pegawai agar memperlancar pelaksanaan tugas,

7. Bagian Operator Operasi Distribusi

Bagian operator operasi distribusi berperan penting untuk menyiapkan data rencana operasi jaringan distribusi dalam keadaan normal atau gangguan untuk menjaga mutu dan keandalan tenaga listrik.

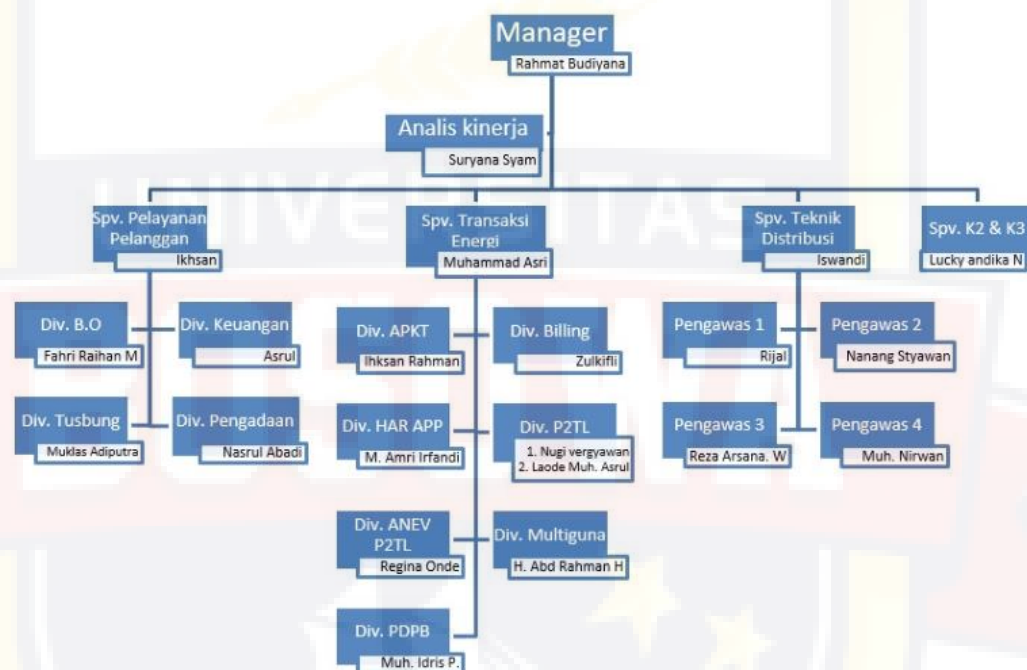
8. Bagian Engineer Pengendalian Susut dan PJU

Berperan penting untuk menyiapkan data sasaran target operasi pada pelanggan yang diduga melakukan pelanggaran, menyiapkan perlengkapan

administrasi, peralatan kerja dan sarana P2T, serta menghitung kerugian kWh akibat pelanggaran.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 32 responden.

Karakteristik responden yang diteliti dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	19	59,4 %
Perempuan	13	40,6 %
Total Responden	32	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas, diperoleh data pada variabel jenis kelamin yang memiliki frekuensi terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 19 dan presentase sebesar 59.4% dari total responden penelitian dengan jumlah 32 responden. hal ini menunjukkan bahwa pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang jenis kelamin laki-laki memiliki proporsi lebih besar dibandingkan dengan perempuan disebabkan tenaga laki-laki lebih banyak di butuhkan dalam bagian pelistrikan.

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berikutnya ialah berdasarkan atas usia. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	17	53,1 %
31 – 40 Tahun	7	21,9 %
41 – 50 Tahun	7	21,9 %
Di atas 50 Tahun	1	3,1 %
Total Responden	32	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data table 4.2 diatas pada variabel usia dapat diperoleh data bahwa karakteristik responden penelitian terbanyak berada pada kategori usia 21-30 tahun dengan jumlah 17 responden atau sebesar 53.1% dari total seluruh responden.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berikutnya ialah berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	18	56,3 %
D III	3	9,4 %
SI	11	34,4 %
Total Responden	32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas dapat diperhatikan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 18 orang, dengan persentase sebesar 56,3%. Responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 3 orang, dengan persentase sebesar 9,4% dan responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 11 orang, dengan persentase sebesar 34,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 18 orang, dengan persentase sebesar 56,3% dari total responden.

4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik berikutnya ialah berdasarkan atas masa kerja. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	11	34,4 %
6 – 10 Tahun	8	25,0 %
Diatas 10 Tahun	13	40,6 %
Total Responden	32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang paling banyak merespon dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 34,4% kemudian disusul masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 25,0% dan yang terakhir yaitu masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 40,6 %.

4.2.3 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 32 orang responden melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada skor jawaban yang tertera pada lampiran.

4.2.3.1 Deskripsi Karakteristik Individu

Pada penelitian ini variabel karakteristik individu mempunyai 10 pernyataan. Hasil tanggapan responden diurai pada table 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai karakteristik Individu (X1)

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	X1.1	15 46,9%	17 53,1%	-	-	-	32 100%
2.	X1.2	15 46,9%	14 43,8%	3 9,4%	-	-	32 100%
3.	X1.3	15 46,9%	15 46,9%	2 6,3%	-	-	32 100%
4.	X1.4	11 34,4%	13 40,6%	7 21,9%	1 3,1%	-	32 100%
5.	X1.5	11 34,4%	16 50%	5 15,6%	-	-	32 100%
6.	X1.6	20 62,5%	11 34,4%	1 3,1%	-	-	32 100%
7.	X1.7	10 31,3%	21 56,6%	1 3,1%	-	-	32 100%
8.	X1.8	16 50%	15 46,9%	1 3,1%	-	-	32 100%
9.	X1.9	11 12,5%	17 53,1%	4 12,5%	-	-	32 100%
10.	X1.10	15 46,9%	15 46,9%	2 6,3%	-	-	32 100%

Sumber : Data diolah spss v23, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai tanggapan responden pada variabel karakteristik individu (X1) yang di uraikan dalam 10 pernyataan yaitu pada pernyataan pertama dominan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9% terhadap menguasai dan memahami teori dari pekerjaan (x1.1), pada pernyataan kedua dominan responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9% terhadap kemampuan menjalankan tugas tanpa harus diberi intruksi dari atasan (x1.2), pada pernyataan ketiga sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju dengan presentase 46,9% terhadap pekerjaan yang sesuai kemampuan (x1.3), pada pernyataan keempat dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 40,6% terhadap penempatan yang sesuai dengan keahlian (x1.4), pada pernyataan kelima dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 50% terhadap penilaian pada pekerjaan yang memuaskan (x1.5),

Pada pernyataan keenam dominan responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5% terhadap mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik (x1.6), Pada pernyataan ketujuh dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 56,6% terhadap sikap yang terbuka dalam bekerja sama dengan sebuah tim/kelompok (x1.7), pada pernyataan kedelapan dominan responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan presentase sebesar 50% terhadap mematuhi aturan dan norma

yang berlaku (x1.8), pada pernyataan kesembilan dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 53,1% terhadap kesenangan akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam bekerja (x1.9), pada pernyataan terakhir sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 46,9% terhadap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan untuk menunjang kemajuan bidang keahlian (x1.10).

4.2.3.2 Deskripsi Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja mempunyai 7 pernyataan. Hasil tanggapan responden diurai pada table 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	X2.1	16 50%	16 50%	-	-	-	32 100%
2.	X2.2	13 40,6%	14 43,8%	5 15,6%	-	-	32 100%
3.	X2.3	9 28,1%	17 53,1%	6 18,8%	-	-	32 100%
4.	X2.4	10 31,3%	18 56,3%	4 12,5%	-	-	32 100%
5.	X2.5	10 31,3%	13 40,6%	8 25%	1 3,1%	-	32 100%
6.	X2.6	10 31,3%	13 40,6%	8 25%	1 3,1%	-	32 100%
7.	X2.7	17 53,1%	15 46,9%	-	-	-	32 100%

Sumber : Data diolah spss v23, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja (X2) yang di uraikan dalam 7 pernyataan yaitu pada pernyataan pertama sebagian responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 50% terhadap kesenangan terhadap pekerjaan (x2.1), pada pernyataan kedua dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 43,8% terhadap peluang untuk berkembang dan menggunakan berbagai keahlian (x2.2), pada pernyataan ketiga sebagian responden memberikan tanggapan setuju dan setuju dengan presentase 53,1% terhadap kepuasan dengan bayaran (gaji) (x2.3), pada pernyataan keempat dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 56,3% terhadap penerimaan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab serta diterima tepat waktu (x2.4).

Pada pernyataan kelima dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 40,6% terhadap Promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju (x2.5), pada pernyataan keenam dominan responden memberikan tanggapa setuju dengan presentase sebesar 40,6% terhadap kesempatan yang sama untuk peningkatan karier (x2.6), pada pernyataan ketujuh dominan responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1% terhadap hubungan kerja dengan seluruh karyawan (x2.7).

4.2.3.3 Deskripsi Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan mempunyai 9 pernyataan. Hasil tanggapan responden diurai pada table 4.6 berikut ini :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	Y1	12 37.5%	19 59.4%	1 3.1%	-	-	32 100%
2.	Y2	13 40.6%	17 53.1%	2 6.3%	-	-	32 100%
3.	Y3	7 21.9%	22 68.8%	3 9.4%	-	-	32 100%
4.	Y4	6 18.8%	20 62.5%	6 18.8%	-	-	32 100%
5.	Y5	8 25.0%	21 65.6%	3 9.4%	-	-	32 100%
6.	Y6	8 25.0%	19 59.4%	5 15.6%	-	-	32 100%
7.	Y7	9 28.1%	20 62.5%	3 9.4%	-	-	32 100%
8.	Y8	9 28.1%	20 62.5%	3 9.4%	-	-	32 100%
9.	Y9	11 34.4%	21 65.6%	-	-	-	32 100%

Sumber : Data diolah spss v23, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y) yang di uraikan dalam 9 pernyataan yaitu pada pernyataan pertama dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 59,4% terhadap keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi (Y1), pada pernyataan kedua dominan responden memberikan

tanggapan setuju dengan presentase sebesar 53,1% antusias tinggi atas pekerjaan (Y2), pada pernyataan ketiga sebagian responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase 68,8% terhadap kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan (Y3), pada pernyataan keempat dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 62,5% terhadap tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas (Y4), pada pernyataan kelima dominan responden yang memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 65,6% terhadap menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan (Y5),

Pada pernyataan keenam dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 59,4% terhadap tidak suka menunda-nunda pekerjaan (Y6), Pada pernyataan ketujuh dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 62,5% terhadap memanfaatkan sumberdaya organisasi yang di berikan (Y7), pada pernyataan kedelapan dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 62,5% terhadap kemandirian dalam bekerja (Y8), pada pernyataan kesembilan dominan responden memberikan tanggapan setuju dengan presentase sebesar 65,6% terhadap berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja (Y9).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Keakuratan masing – masing pernyataan suatu kuesioner dapat di diukur melalui pengujian validitas, item kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai

r hitung > r tabel ($n-2$). Adapun hasil pengujian validitas dilampirkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Karakteristik Individu			
1	X1.1	.544	0,361	Valid
2	X1.2	.546	0,361	Valid
3	X1.3	.659	0,361	Valid
4	X1.4	.764	0,361	Valid
5	X1.5	.775	0,361	Valid
6	X1.6	.668	0,361	Valid
7	X1.7	.540	0,361	Valid
8	X1.8	.515	0,361	Valid
9	X1.9	.747	0,361	Valid
10	X1.10	.513	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja			
1	X2.1	.444	0,361	Valid
2	X2.2	.705	0,361	Valid
3	X2.3	.772	0,361	Valid
4	X2.4	.787	0,361	Valid
5	X2.5	.878	0,361	Valid
6	X2.6	.602	0,361	Valid
7	X2.7	.567	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	Y1	.735	0,361	Valid
2	Y2	.564	0,361	Valid
3	Y3	.764	0,361	Valid
4	Y4	.710	0,361	Valid
5	Y5	.878	0,361	Valid
6	Y6	.754	0,361	Valid
7	Y7	.706	0,361	Valid
8	Y8	.556	0,361	Valid
9	Y9	.648	0,361	Valid

Sumber : Data diolah spssv23, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diperoleh penjelasan bahwa hasil pengujian pada keseluruhan masing – masing pernyataan yang terdapat pada

kuesioner dapat dilihat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data setiap variabel dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha adalah metode pengujian reliabilitas yang paling banyak dan sering digunakan, suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika hasil nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada semua variabel dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	26

Sumber : Data diolah spssv23, 2020

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha yang dihasilkan pada semua variabel sebesar 0,929 diatas 0,60 maka dapat disimpulkan data pada item kuesioner tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik penting adanya dan dilakukan pengujian karena merupakan syarat yang harus dipenuhi pada model regresi. Berikut beberapa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu :

4.3.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya tidaknya korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini

untuk mendeteksi tidak adanya multikolenirietas didalam model regresi syaratnya nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus dibawah 10 dan nilai Tolerance besarnya harus 0,1 atau lebih. Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam table berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	Ket	VIF	Ket
(Constant)				
Karakter individu	.682	>0.1	1,466	<10
Kepuasan kerja	.682	>0.1	1,466	<10

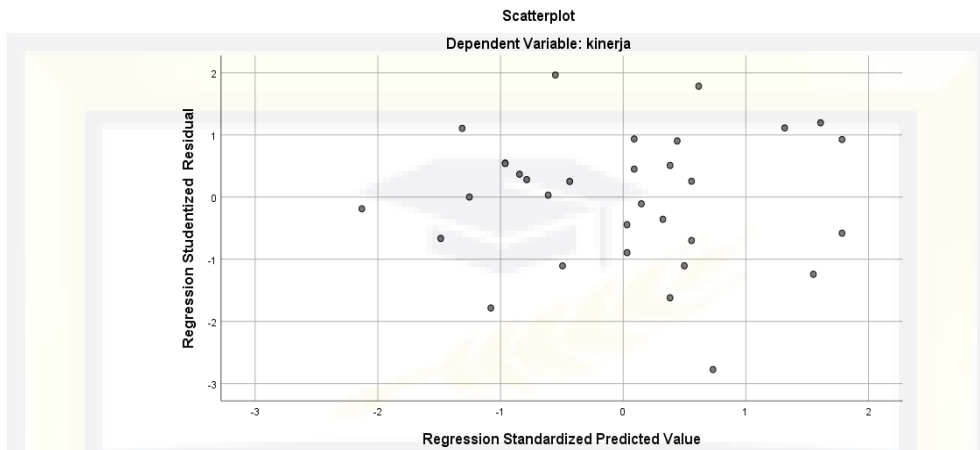
Sumber : Data diolah spssv23, 2020

Pada table 4.10 diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas model regresi linear. Data menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel bebas penelitian ini.

4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode digunakan metode grafik Scatterplot, yang dihasilkan dari output program SPSS versi 23 sebagai berikut:

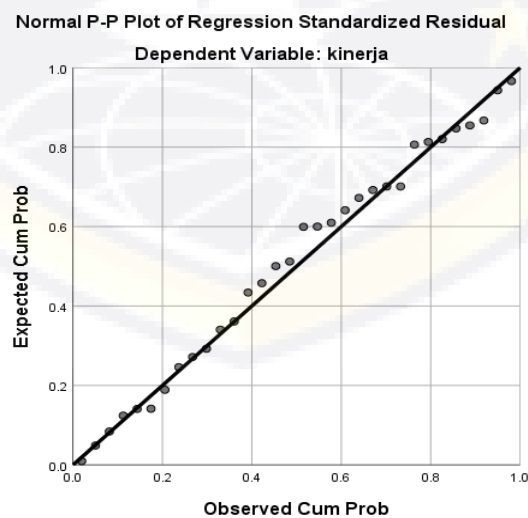
Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Data pada grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik (sebaran data penelitian) menyebar secara acak, tidak membuat pola tertentu dan juga sebaran data berada diatas ataupun dibawah sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.3.3.3 Uji Normalitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah spssv23, 2020

Data pada grafik diatas menunjukkan data bahwa sebaran data mendekati/mengikuti garis diagonal pada sumbu z. dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas atau data pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	4.271		1.028	.313
	Karakteristik individu	.529	.128	.575	4.135	.000
	Kepuasan kerja	.353	.151	.324	2.331	.027

Sumber : Data Diolah Spssv23, 2020

Berdasarkan data hasil output pada tabel 4.11, adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,390 + 0,529X1 + 0.353X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Kepuasan kerja

Hasil analisis pada tabel 4.11 dapat diartikan sebagai berikut:

1. Jika konstanta bernilai sebesar 4,390 maka hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel karakteristik individu (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,390.

2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,529, maka dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,529, dapat di jelaskan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel karakteristik individu meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,529 satuan dengan asumsi X_1 konstan.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,353, maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,353, dapat di jelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	282.205	2	141.102	31.174	.000 ^p
Residual	131.264	30	4.526		
Total	413.469	32			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, karakter

sumber : Data diolah spssv23, 2020

Pada tabel 4.12 hasil uji statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,174. Kemudian nilai F tabel sebesar 3,32 dengan taraf signifikan 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 31,174 > 3,32 dan Sig F 0,000 < 0,5, hal ini membuktikan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan uji secara parsial untuk mengetahui apakah masing – masing variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.390	4.271		1.028	.313
Karakteristik individu	.529	.128	.575	4.135	.000
Kepuasan kerja	.353	.151	.324	2.331	.027

Sumber : Data diolah spssv23, 2020

Pada tabel 4.13 hasil uji statistic menunjukkan nilai Thitung variabel karakteristik individu (X1) sebesar 4,135 dan nilai Ttabel sebesar 1,697 dengan taraf distribusi sebesar 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan Thitung > Ttabel dan nilai Signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. hal ini membuktikan bahwa variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

untuk variabel kepuasan kerja hasil uji statistic menunjukkan nilai Thitung variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 2,331 dan nilai Ttabel sebesar 1,697 dengan taraf distribusi sebesar 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan Thitung > Ttabel dan nilai Signifikansinya sebesar 0,027 < 0,05. hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang menentukan variasi variabel dependen. Nilai koefisien yang dimaksud adalah 0 dan 1. Hasil uji R^2 dapat di lihat pada tabel

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.661	2.12752

a. Predictors: (Constant), kepuasan, karakter

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber data : Data diolah spssv23, 2020

Hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,683. Hal ini dapat diartikan 68,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dalam pembahasan penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian di jelaskan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pnelitian ini di jabarkan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja dijelaskan bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,174 dan dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,32 dengan taraf distribusi 5% (0,05). Maka disimpulkan $F_{hitung} > f_{tabel}$ dengan $sig F_{0,000} < 0,05$.

Dapat di artikan bahwa variabel bebas karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka karakteristik individu yang dimiliki masing – masing karyawan sangat bagus dan meningkatkan kinerja karyawan begitupun dengan kepuasan kerja, jika mengalami peningkatan kinerja maka seorang karyawan dapat dikatakan merasa puas dengan pekerjaannya Hasil dari analisis ini hipotesis H1 dapat diterima karena karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel karakteristik individu dijelaskan bahwa X1 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,135 dan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,697 dengan taraf distribusi 5% (0,05). Maka disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dapat di artikan bahwa variabel bebas karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka karakteristik individu

yang dimiliki masing – masing karyawan sangat bagus dan meningkatkan kinerja karyawan, Hasil dari analisis ini hipotesis H2 dapat diterima karena karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel kepuasan kerja dijelaskan bahwa X2 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,331 dan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,697 dengan taraf distribusi 5% (0,05). Maka disimpulkan t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$.

Dapat di artikan bahwa variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka kepuasan kerja dapat di ukur jika mengalami peningkatan kinerja maka seorang karyawan dapat dikatakan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil dari analisis ini hipotesis H3 dapat diterima karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan dengan metode kuantitatif dan pembagian kuesioner kepada masing – masing karyawan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel yang ada. Berdasarkan analisis data uji statistik dan pembahasan hasil dari penelitian maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama (H1) secara simultan dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin bagus karakteristik individu dan tingginya kepuasan kerja seseorang maka, semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan.
2. Hasil pengujian regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua (H2) dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karakteristik individu yang dimiliki masing – masing karyawan sangat bagus dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga (H3) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas seorang bekerja maka, semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan

Untuk terus meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan terus meningkatkan dan mempertahankan kualitas dan kuantitas sehubungan dengan karakteristik individu yang di miliki masing – masing karyawan agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja

2. Saran untuk peneliti yang di masa akan datang

Disarankan bagi selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian dan menambahkan variabel bebas selain karakteristik individu dan kepuasan kerja pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga,
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting,
- Gading, Muawana. 2016. “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*”.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip,
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (8th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, dkk. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga,
- Hani, T Handoko. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariyadi, Sugeng. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Kudus*. Thesis. Universitas Muria Kudus.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: BumiAksara.
- Irawan. “*Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja*”. Jurnal vol. 1 (2012) Hal. 22.
- Istijanto. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Luthans dan Spector dalam Robins. 2006. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Mahayani, I Gusti Ayu Komang. “Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan pegawai pada toko oleh – oleh Agung Bali” <https://media.neliti.com/media/publications/250058-pengaruh-karakteristik-individu-karakter-ccb522cf.pdf> (di akses pada tanggal 20 April).
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba empat.
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nugroho, Agung Bhuono. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Riandani, W. 2015. *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi prestasi Kerja Karyawan PT. Elnusa Kota Balikpapan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 no. 4.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2010). *Manajemen. Jilid 2 Edisi ke10*. Jakarta : Erlangga.
- Satrianegara, M Fais. 2013. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Pers.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subyantoro, Arief. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhartini, Eka. 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Pers.

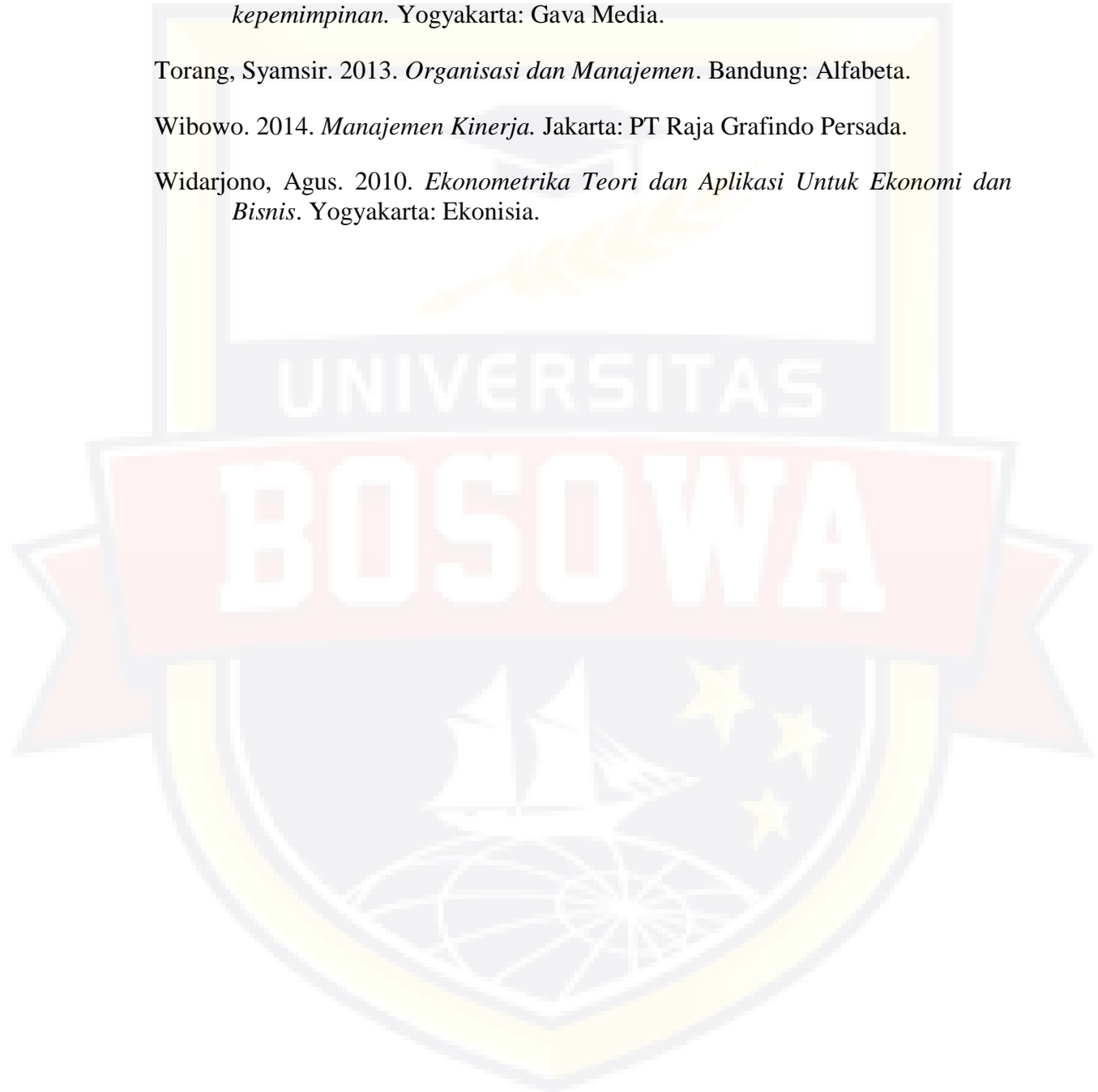
Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup.

Thoha. M. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses intervensi dan manajemen kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widarjono, Agus. 2010. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia.



L

A

M

BOSUWA

I

R

A

N



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Lampiran : 1 (satu) set kuesioner

Perihal : **Permohonan Menjadi**

Responden Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/ibu

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang

Di_Makassar Selatan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan riset yang saya lakukan di lingkungan kantor PLN Unit Layanan Pelanggan Makassar Selatan yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan”**. Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi daftar kuesioner sejujurnya untuk kepentingan ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/sdr berikan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/sdr untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Gusti Ayu Widyasti

KUESIONER

“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANAKKUKANG MAKASSAR SELATAN”

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- Kepada bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- Berilah tanda check list (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- Ada 5 (lima) alternative jawaban yaitu :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN :

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin *) :
 Laki-laki Perempuan
- Usia *) :
 20 - 30 Thn 31 - 40 Thn 41 - 50 Thn >50 Thn
- Pendidikan Terakhir *) :
 SMA/SMK DIII S1 S2
- Masa Kerja *) :
 1 - 5 Thn 6 - 10 Thn >10 Thn

No.	Pernyataan Karakteristik Individu (X1)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya menguasai dan memahami teori dari pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya mampu menjalankan tugas tanpa harus diberi intruksi dari atasan.					
3	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
Nilai						
4	Saya di posisikan di tempat yang sesuai dengan keahlian saya.					
5	Penilaian saya didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan.					
6	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik disaat ada atasan ataupun tidak.					
Sikap						
7	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok.					
8	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.					
Minat						
9	Saya senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam pekerjaan.					
10	Saya selalu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan untuk menunjang kemajuan bidang keahlian saya.					

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja (X2)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya senang terhadap pekerjaan saya.					
2	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk berkembang dan menggunakan berbagai keahlian yang saya miliki.					
Jumlah bayaran (Gaji)						
3	Saya puas dengan bayaran (gaji) yang saya terima dari pekerjaan saya					
4	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab serta diterima tepat waktu.					
Promosi (Kenaikan jabatan)						
5	Promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
6	Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier.					
Rekan kerja						
7	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.					

No.	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.					
2	Memiliki antusias tinggi atas pekerjaan					

Kuantitas						
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan.					
4	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan.					
6	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
Efektifitas						
7	Saya dan karyawan lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang di berikan.					
Kemandirian						
8	Saya sangat mandiri dalam bekerja.					
9	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja.					

Terima kasih

Lampiran 2

Tabulasi Data

KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	42
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	39
5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	38
4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	36
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	42
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44

KEPUASAN KERJA (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL X2
4	3	4	4	4	4	5	28
4	4	4	4	3	3	4	26
5	4	3	4	3	3	5	27
4	4	3	3	2	1	4	21
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	4	3	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	3	4	5	27
5	4	3	3	3	5	4	27
5	5	3	4	3	4	4	28
5	3	4	4	4	4	4	28
5	4	3	3	3	5	5	28
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	3	3	4	25
5	5	4	4	4	3	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	4	5	4	31
4	5	4	5	4	5	4	31
4	5	4	5	5	4	5	32
5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	3	5	29
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	4	5	34
4	4	4	4	4	4	5	29
4	5	4	4	5	5	5	32
5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	4	4	3	3	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	5	4	5	4	30

KINERJA KARYAWAN (Y)									
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL Y
5	5	3	3	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
5	5	5	4	5	5	5	3	5	42
4	5	3	3	3	3	3	3	4	31
4	5	3	4	4	3	3	4	4	34
4	3	4	3	3	3	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
5	4	4	3	5	4	5	5	5	40
4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	4	4	4	3	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38

Lampiran 3

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT kinerja  
/METHOD=ENTER karakter kepuasan  
/PARTIALPLOT ALL  
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Notes

Output Created	14-SEP-2020 10:58:32	
Comments		
Input	Data	D:\Koleksi\Immang jumhur\ayu.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER karakter kepuasan /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*SDRESI D ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	

Resources	Processor Time	00:00:00.64
	Elapsed Time	00:00:00.73
	Memory Required	4224 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	960 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerjakaryawan	1.5313	.50701	32
krakterindividu	1.5000	.50800	32
kepuasankerja	1.5313	.50701	32

Correlations

		kinerjakaryawan	krakterindividu	Kepuasankerja
Pearson Correlation	Kinerjakaryawan	1.000	.564	.749
	Krakterindividu	.564	1.000	.564
	Kepuasankerja	.749	.564	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerjakaryawan	.	.000	.000
	Krakterindividu	.000	.	.000
	Kepuasankerja	.000	.000	.
N	Kinerjakaryawan	32	32	32
	Krakterindividu	32	32	32
	Kepuasankerja	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan, karakter ^b	.	Enter

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.661	2.12752

- a. Predictors: (Constant), kepuasan, karakter
b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.205	2	141.102	31.174	.000 ^b
	Residual	131.264	30	4.526		
	Total	413.469	32			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, karakter

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	4.271		1.028	.313
	Karakter	.529	.128	.575	4.135	.000
	kepuasan	.353	.151	.324	2.331	.027

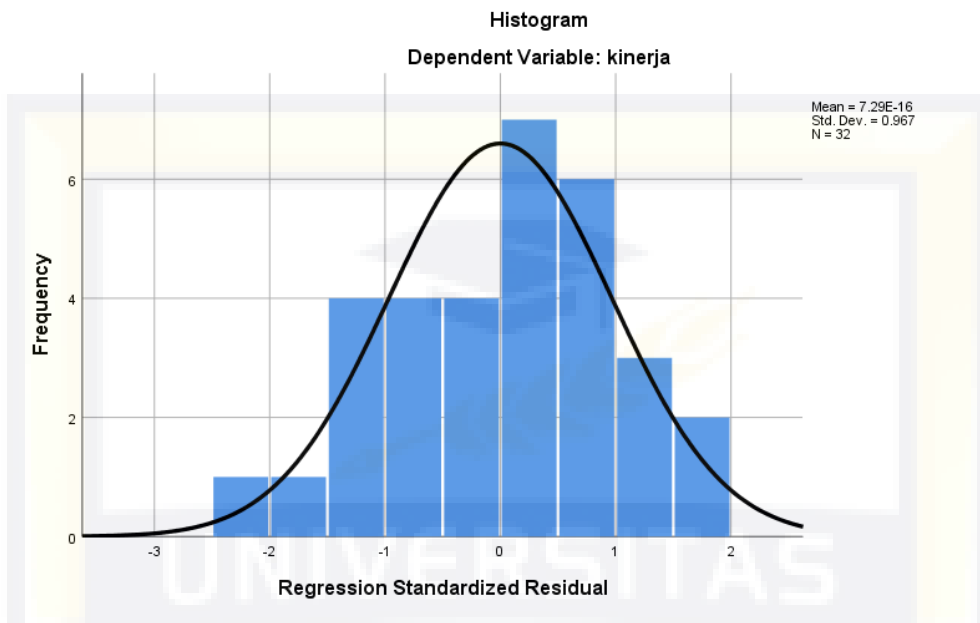
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

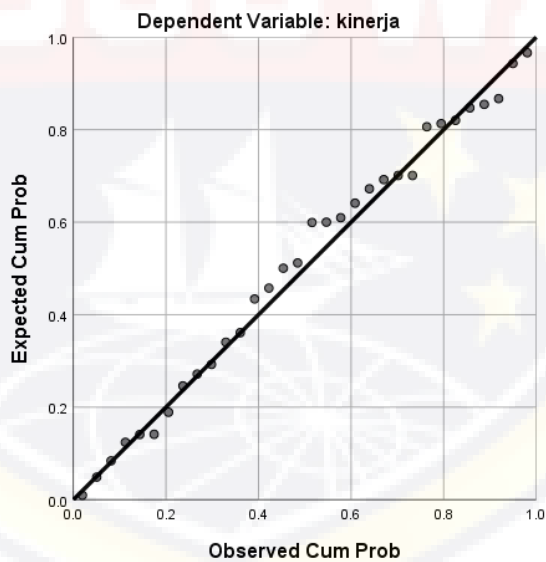
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.3539	43.1620	37.7812	3.01718	32
Std. Predicted Value	-2.130	1.783	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.380	1.041	.624	.190	32
Adjusted Predicted Value	31.4652	43.3437	37.8028	3.02532	32
Residual	-4.98945	3.88759	.00000	2.05775	32
Std. Residual	-2.345	1.827	.000	.967	32
Stud. Residual	-2.501	1.875	-.005	1.023	32
Deleted Residual	-5.67223	4.09428	-.02156	2.30738	32
Stud. Deleted Residual	-2.774	1.966	-.012	1.060	32
Mahal. Distance	.023	6.451	1.938	1.778	32
Cook's Distance	.000	.285	.042	.070	32
Centered Leverage Value	.001	.208	.063	.057	32

a. Dependent Variable: kinerja

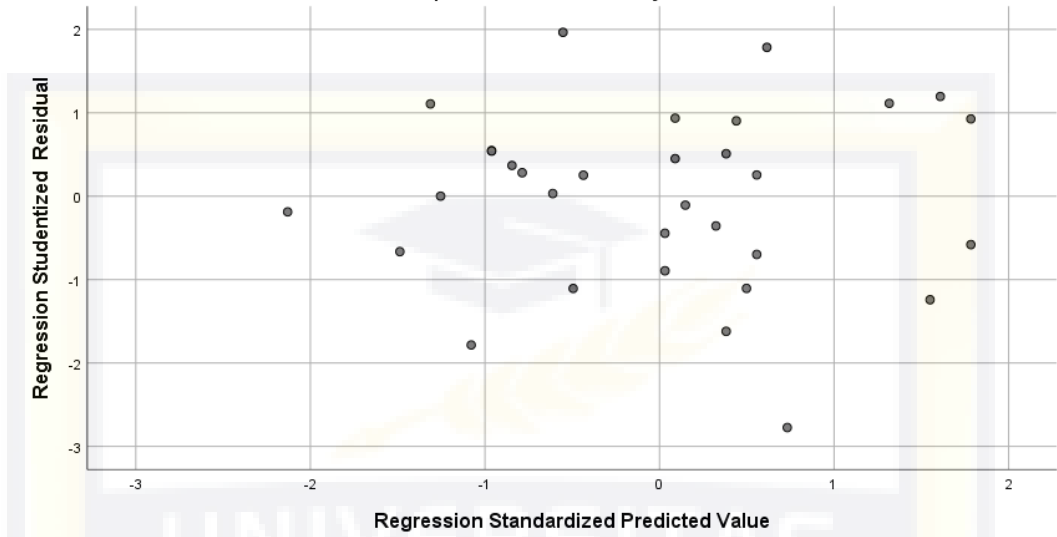
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot
Dependent Variable: kinerja



**UIW SULSELBARBAR
UP3 MAKASSAR SELATAN**

Nomor : 1172/STH.01.04/B16100000/2020 28 Agustus 2020
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Hal : PERMOHONAN PENGAMBILOAN DATA Kepada
PENELITIAN

Yth. UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS
Jl. Urip Sumiharjo Km.4 Gd.1.
Makassar

Menunjuk Surat Saudara No. A.1207/FEB/UNIBOS/MI/2020 Tanggal 24 Agustus 2020 Perihal Permohonan Izin Penelitian Proposal Skripsi sebagai salah satu syarat memenuhi kurikulum dalam penyelesaian studi untuk program strata satu (S1), maka disampaikan bahwa :

Nama : GUSTI AYU WIDYASTI/4516012086
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Dapat kami setujui untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Ulp Panakkukang dengan judul :

"PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR SELATAN"

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan *judul* diatas.
2. Mengikuti dan menaati aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Ulp Panakkukang
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor SDM & ADM 1 (Satu) Eksamplar.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

MANAGER UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN MAKASSAR SELATAN,



RADITYA HARI NUGRAHA

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1496/FEB/UNIBOS/ IX / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Gusti Ayu Widyasti
Stambuk	: 4516012086
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
"Pengaruh Karakteristik Individu Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN
(Persero) Unit layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 30 September 2020



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN. 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Gusti Ayu Widyasti
Stambuk : 45160120086
Alamat : Jl. Abd Dg Sirua
Telpon/HP : 085398847215
E-mail : gustiayuwidyasti@gmail.com
Judul Skripsi :

**"Pengaruh Karakteristik Individu Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN
(Persero) Unit layanan Pelanggan Panakkukang Makassar Selatan "**.

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 30 september 2020



Gusti Ayu Widyasti