

**SKRIPSI**

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)  
UP3 MAKASSAR SELATAN**

Diajukan Oleh :

**RAHMAYANI**

**4516012090**



**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 Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar  
Selatan  
Nama Mahasiswa : Rahmayani  
Stambuk/NIM : 4516012090  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Tempat Penelitian : PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M.Si**  
NIDN. 0021086102



**Dr. Hj. Herminawaty AB, SE.,MM**  
NIDN. 0924126801

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**



**Dr. H.A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., SH., MH**  
NIDN. 0907077003

**Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si**  
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan .....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmayani  
NIM : 4516012090  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

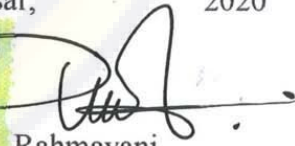
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan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

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

Makassar,

2020



  
Rahmayani

## KATA PENGANTAR

**Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”** sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar. Tak lupa pula iringan salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, karena perjuangan dan keikhlasannya sehingga manusia berada dalam hidayah Allah SWT.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, bimbingan serta saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ibu saya yaitu Hasnah, yang telah melahirkan, membesarkan, memberikan dukungan moril serta memberikan doa secara tulus dan penuh kesabaran kepada penulis, serta menyekolahkan dan membiayai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa.

2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si. dan Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi masukan dan motivasi, serta berdiskusi dengan penulis untuk kelancaran penulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah membantu penulis terkait pengurusan administrasi.
7. Seluruh teman mahasiswa, khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, yang telah mendukung penulis dari awal berkuliah hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang telah mengizinkan saya untuk bisa meneliti ditempat tersebut. Tanpa bantuan dan dukungan kalian juga penulisan ini tidak akan berjalan dengan lancar.

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

**Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar,

2020

Penulis

**EFFECT OF COMPETENCY DIMENSIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

**BY:  
RAHMAYANI**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Bosowa University**

**ABSTRACT**

*Rahmayani. 2016. Skripsi. The Influence of Competency Dimensions on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UP3 South Makassar, (Supervised by Sukmawati Mardjuni and Hj. Herminawaty).*

*This study aims to determine the effect of knowledge, skills, and ability on employee performance.*

*The research method used is saturated sample method. The population and sample in this study amounted to 50 people. Methods of data collection were carried out by distributing questionnaires, interviews and literature study.*

*The results of this study indicate that knowledge has a positive and significant effect on employee performance because from the perspective of work experience, skills have a positive and significant effect on employee performance because it is seen from the perspective of personality, and the ability has a positive and significant effect on employee performance because it is seen from the point of view of physical abilities.*

**Keywords:** *Knowledge, Skills, Ability and Employee Performance*

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

**OLEH :**

**RAHMAYANI**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Rahmayani. 2016. Skripsi. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, (Dibimbing Oleh Sukmawati Mardjuni dan Hj. Herminawaty).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena dilihat dari segi pengalaman bekerja, keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena dilihat dari segi kepribadian, dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena dilihat dari segi kemampuan fisik.

**Kata Kunci :** Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Kinerja Pegawai



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Pengertian Kompetensi .....	13
2.1.3 Kompetensi Individu .....	15
2.1.4 Kategori Kompetensi .....	17
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	18
2.1.6 Pengertian Pengetahuan .....	19

2.1.7	Pentingnya Pengetahuan .....	20
2.1.8	Dimensi dan Indikator Pengetahuan .....	21
2.1.9	Pengertian Keterampilan .....	22
2.1.10	Pentingnya Keterampilan .....	23
2.1.11	Dimensi dan Indikator Keterampilan .....	24
2.1.12	Pengertian Kemampuan .....	24
2.1.13	Pentingnya Kemampuan .....	26
2.1.14	Jenis-jenis Kemampuan .....	26
2.1.15	Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan .....	27
2.1.16	Dimensi dan Indikator Kemampuan .....	27
2.1.17	Pengertian Kinerja Pegawai .....	28
2.1.18	Unsur Penilaian Kinerja Pegawai .....	29
2.1.19	Penilaian Kinerja Pegawai .....	30
2.1.20	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	31
2.1.21	Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai .....	32
2.2	Kerangka Pikir .....	34
2.3	Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
3.2	Populasi dan Sampel .....	36
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	37
3.4	Jenis Dan Sumber Data .....	38
3.5	Metode Analisis .....	39
3.6	Defenisi Operasional.....	45

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

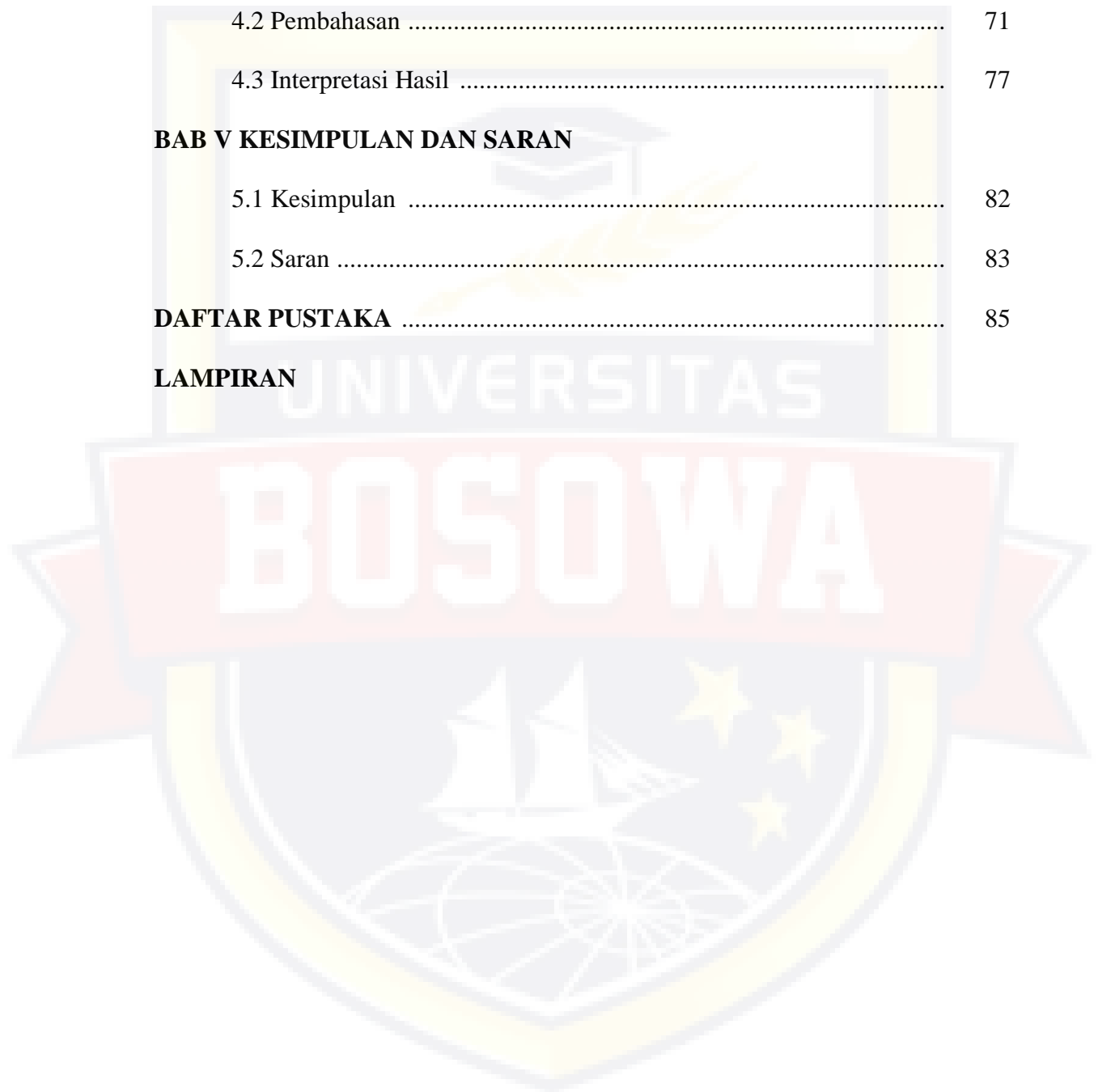
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.2 Pembahasan .....	71
4.3 Interpretasi Hasil .....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	85
-----------------------------	----

## **LAMPIRAN**

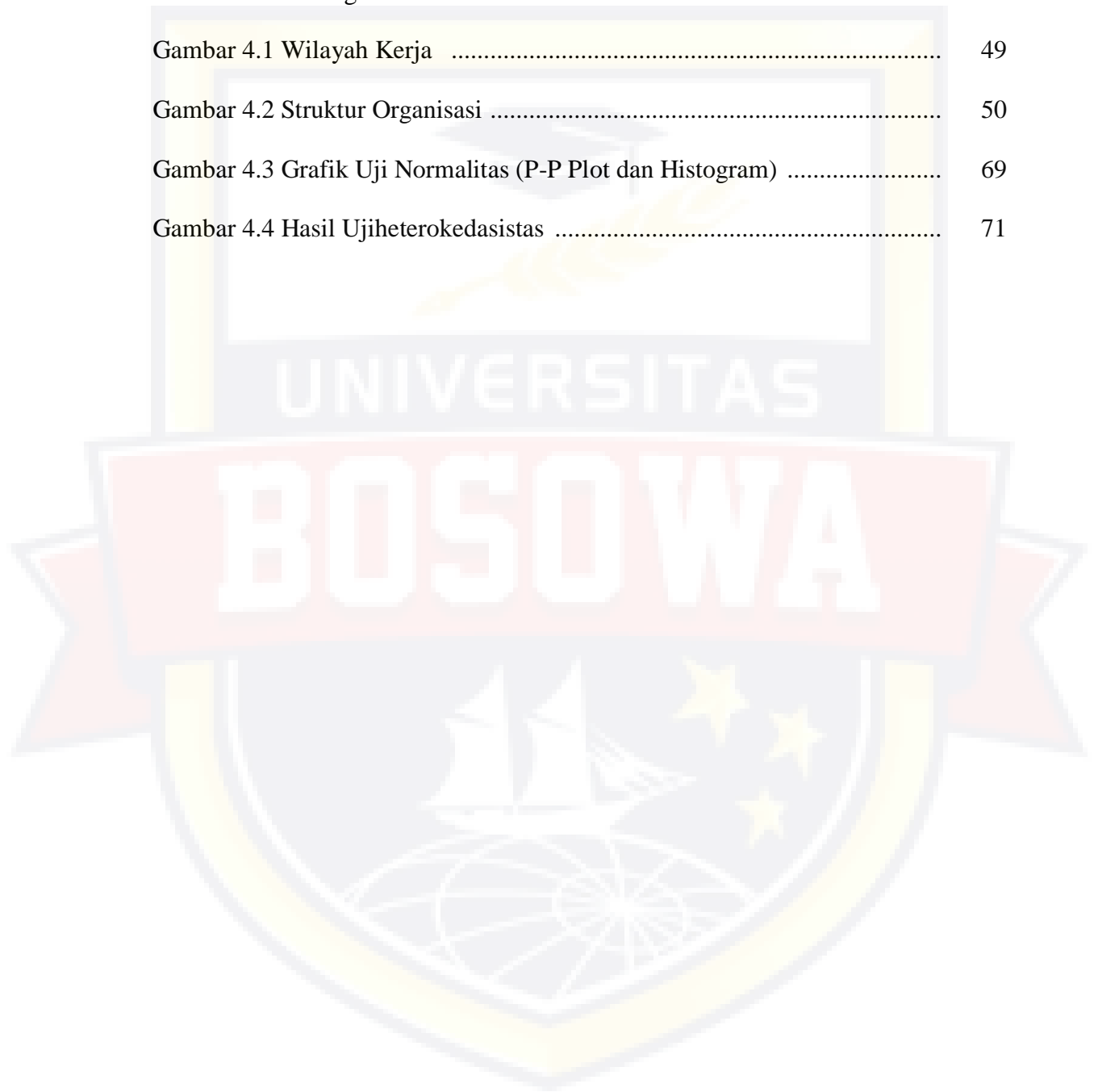


## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Tingkat Pendidikan ...	59
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia .....	60
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja .....	60
Tabel 4.5	Tanggapan Responden atas Variabel pengetahuan .....	61
Tabel 4.6	Tanggapan Responden atas Variabel keterampilan .....	62
Tabel 4.7	Tanggapan Responden atas variabel kemampuan .....	62
Tabel 4.8	Tanggapan Responden atas variabel kinerja pegawai .....	63
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Correlations .....	64
Tabel 4.10	Uji Realiabilitas Variabel Penelitian .....	67
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.12	Hasil Uji F .....	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan uji-t .....	75
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	34
Gambar 4.1 Wilayah Kerja .....	49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	50
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas (P-P Plot dan Histogram) .....	69
Gambar 4.4 Hasil Ujiheterokedasistas .....	71



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat *urgent* dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan serta profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam suatu penyelesaian tugas-tugas rutin yang sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi serta daya saing dalam dunia usaha.

Secara umum, sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan mikro. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada suatu individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan

sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, ataupun khususnya dunia kerja. Homogennya tingkat pendidikan, usia, sosial dan budaya masing-masing pegawai pada suatu perusahaan ternyata tidak menjamin jika mereka dapat diperlakukan dengan cara yang sama. Masing-masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi pegawai pada perusahaan berjalan dengan maksimal.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan suatu organisasi dan perusahaan dapat lebih berkembang. Maka perusahaan tidak cukup hanya dengan cara memperoleh pegawai yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi setiap pegawai itu harus mempunyai keunggulan kompetensi tinggi sesuai yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya dan tidak kalah pentingnya apabila pimpinan secara terus menerus mengupayakan perkembangan karir pegawai tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu perusahaan adalah meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semua itu dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang

tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui serta menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya.

Pada lingkungan saat ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategis bagi organisasi. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak terwujud (*intangible asset*). Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya organisasi yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan ataupun melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai.

PT. PLN (persero) UP3 Makassar Selatan adalah perusahaan listrik yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Sulawesi Selatan. Sehingga PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melibatkan sumber daya manusia dalam jumlah banyak dalam pelayanannya. Selain itu, dengan banyaknya layanan jasa yang disediakan tersebut maka PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan cara menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, kompetensi yang harus diterapkan saat ini perlu untuk



diperhatikan dan kinerja pegawai itu sendiri perlu diingatkan. Dengan diterapkannya Dimensi Kompetensi dalam kinerja pegawai baik sesuai dengan perusahaan yang diharapkan akan meningkatkan dimensi kompetensi untuk perusahaan itu sendiri.

Kinerja yang berasal dari kata “kerja” merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu pegawai berperan penting bagi organisasi untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian proses kinerja pegawai melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki aktifitas kerja pegawai. Faktor yang dapat dijadikan standar penilaian kinerja pegawai, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, serta keterampilan. Kuantitas kerja meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).

Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sarana dan prasarana yang juga disediakan oleh instansi juga terlihat cukup memadai seperti adanya almari penyimpanan arsip. Dilihat dari

pengalaman, pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan disana sudah tergolong cukup lama masa kerjanya sehingga sudah barang tentu banyak pengetahuan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa:

- a. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
- b. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
- c. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
- d. Variabel manakah yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Makassar Selatan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah di atas yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengetahuan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana keterampilan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

- d. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Semua informasi yang akan diperoleh dari hasil penelitian diharapkan akan memberikan kegunaan berupa:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat diantaranya bagi pengembangan ilmu pengetahuan:

1. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen.
2. Sebagai sarana bagi peneliti untuk mengembangkan serta menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan serta dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia kerja.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.

## 2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai.

## 3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan juga pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

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

Secara umum, pengertian Sumber Daya Manusia yang dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan dan aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut para ahli (Henry Simamora, 1999:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2) Manajemen Sumber Manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2000:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2002:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Rival, 2005:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

Menurut (Sofyandi, 2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberi kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut (Bohlarander dan Snell, 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik di perusahaan atau bisnis itu memiliki manfaat sebagai berikut:

1. *Staffing/Employment*

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perencanaan yang baik akan dibentuk mengenai pemilihan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Manajer memiliki peran untuk menyaring tenaga kerja sesuai dengan keahlian dan komposisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari kelebihan dan kekurangan tenaga kerja.

2. *Performance Evaluation*

Seorang manajer akan bertanggung jawab untuk mengevaluasi tenaga kerja. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, dapat memberikan penilaian kinerja anggota dan memastikan bahwa setiap tenaga kerja melakukan tanggung jawab pekerjaan.

3. *Compensation*

Manajemen sumber daya manusia juga terkait dengan mengoordinasikan pemberian kompensasi atau hadiah untuk tenaga kerja.

Manajer mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan struktur penggajian yang baik. Ini terkait dengan kesesuaian antara pembayaran dan manfaat yang diberikan oleh tenaga kerja.

4. *Training and Development*

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi manajemen sumber daya manusia yang mengatur hubungan kerja, ia memiliki peran untuk memberikan

pelatihan dan arahan yang baik kepada anggota perusahaan. Manajer juga bertanggung jawab atas masalah pemutusan hubungan kerja jika ada anggota yang tidak memenuhi kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau jika ada kelebihan tenaga kerja.

5. *Personnel Research*

Seorang manajer akan mencoba untuk meningkatkan efektivitas menjalankan perusahaan melalui analisis masalah pekerja individu. Misalnya, hal-hal yang terkait dengan keterlambatan kerja, ketidakhadiran yang berulang dan masalah lain yang mungkin timbul karena ketidaknyamanan pekerja dengan sistem perusahaan. Dengan analisis perilaku ini mengenai pekerja pribadi dapat menghindari karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba. Karena ini dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan.

6. *Employee Relations*

Bisnis atau perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik dapat menghindari masalah yang terkait dengan serikat pekerja. Keteraturan dalam hubungan antara para pemimpin perusahaan dan anggota perusahaan dapat mencegah adanya serikat pekerja seperti pemogokan, demonstrasi dan masalah-masalah lain yang terkait dengan tenaga kerja.

7. *Safety and Health*

Meskipun gagasan manajemen sumber daya manusia mengarah pada pentingnya mengatur interaksi dengan tenaga kerja, tetapi dalam perannya juga harus memperhatikan keselamatan karyawan.



Tujuan Manajemen Sumber Daya Menurut Para Ahli, menurut Cushway, ada lima tujuan manajemen SDM, yaitu:

1. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan

HRM memiliki tugas untuk memotivasi pekerja. Dengan begitu, divisi yang menangani masalah juga harus membantu membuat kebijakan untuk SDM.

2. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan

Divisi manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan dan memperhitungkan dampak kebijakan dan prosedur pada pekerja.

3. Memberikan Dukungan

Salah satu tujuan paling penting dari HRM adalah untuk memberikan dukungan kepada perusahaan. Dengan begitu, bentuk nyata dari dukungan adalah dalam bentuk merekrut sumber daya manusia yang berkualitas dan menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan.

4. Menyelesaikan Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan akan menghadapi masalah. Seringkali masalah ini membawa perusahaan ke situasi krisis dan risiko negatif bagi banyak pihak. Peran HRM sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.

5. Media Komunikasi Terbaik

HRM dapat bertindak sebagai media komunikasi yang menjembatani hubungan antara pekerja, manajer dan perusahaan.

### 2.1.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menampakkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa Karyawan yang berkompoten adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu.

Menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten

yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Djaman satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Moh. Uzer Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika

mempunyai kompetensi tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).

3. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang *salesman* sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Dengan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.1.3 Kompetensi Individu**

Moehariono (2009:13), Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh dua (2) faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja

## 2. Motivasi dan etos kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat seseorang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalamannya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya semakin tinggi.

Terdapat 5 karakteristik kompetensi dasar, yaitu:

### 1. Watak (*traits*)

Contohnya percaya diri (*self-confidence*), control diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

### 2. Motif (*motive*)

Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang yang mengakibatkan suatu tindakan.

3. Bawaan (*self-concept*)

Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.

5. Keterampilan atau keahlian (*skill.*)

Adapun juga Dimensi Kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2009) sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task Skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task Management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul didalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency Management Skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

#### 2.1.4 Kategori Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010:330) memberikan 5 kategori kompetensi yaitu:

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi karakteristik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan orang.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

#### **2.1.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan. dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

### **2.1.6 Pengertian Pengetahuan**

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM kerana skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti



apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik." Menurut Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

### **2.1.7 Pentingnya Pengetahuan**

Menurut (Notoatmodjo, 2007) Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yakni:

1. Awareness (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
2. Interest (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul
3. Evaluation (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
4. Trial, sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kehendaki oleh stimulus.
5. Adaption, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. Jadi, pentingnya pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng.

#### **2.1.8 Dimensi dan Indikator Pengetahuan**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat diunakan untuk mevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

**Dimensi Pendidikan**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

**Dimensi Pengalaman**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
2. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
3. Ketenangan pegawai saat bekerja

**Dimensi Minat**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Kepatuhan terhadap atasan
3. Sikap terhadap pekerjaan

**2.1.9 Pengertian Keterampilan**

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan binaan

orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2009:60). Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan).

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Menurut Spencer dalam Wibowo (2007:325), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Sedangkan menurut Menurut Triton PB (2009), keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah.

#### **2.1.10 Pentingnya Keterampilan**

Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.

3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

#### **2.1.11 Dimensi dan Indikator Keterampilan**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

##### **Dimensi Kecakapan**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

##### **Dimensi Kepribadian**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Komitmen terhadap pekerjaan

Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

#### **2.1.12 Pengertian Kemampuan**

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara

sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

#### 1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes *IQ*. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

#### 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki

atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

### **2.1.13 Pentingnya Kemampuan**

Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

Berikut adalah beberapa tips untuk melatih kemampuan beradaptasi di tempat kerja yang baru :

1. Jadilah Pribadi yang Baik, Jujur, Apa Adanya, dan Tidak Berlebihan
2. Bersikap Ramah dengan Rekan Kerja
3. Amati dan Pantau Perubahan yang Terjadi di Tempat Kerja Baru Anda
4. Bersedia Belajar
5. Jangan Menunda Pekerjaan
6. Tetap Tenang dan Percaya Diri
7. Jangan Ragu untuk Minta Maaf, Minta Tolong, dan Berterimakasih

### **2.1.14 Jenis-jenis Kemampuan**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

#### **2.1.15 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai –Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

#### **2.1.16 Dimensi dan Indikator Kemampuan**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Gibson, dkk. (2009) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:



### **Dimensi Kemampuan Intelektual**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Kemahiran berhitung

### **Dimensi Kemampuan Fisik**

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja
2. Masa Kerja

#### **2.1.17 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Berikut adalah penjelasan seputar pengertian Kinerja Pegawai dan unsur penilaian Kinerja Pegawai.

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi.

Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

#### **2.1.18 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai**

1. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik didalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja. Dimana Kualitas Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan Kuantitas Merupakan volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja.
3. Kerja sama. Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik
4. Tanggung Jawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

### 2.1.19 Penilaian Kinerja Pegawai

Wilson Bangun (2012: 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah.

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pegawai yang dinilai, antara lain:
  - a. Meningkatkan motivasi
  - b. Meningkatkan kepuasan kerja
  - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
  - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
  - a. Meningkatkan kepuasan kerja
  - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
  - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun pegawai
  - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai
  - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai

### 3. Manfaat bagi organisasi

- a. Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi
- c. Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing pegawai.

#### 2.1.20 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

##### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

##### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### **2.1.21 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011: 61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

##### **1. Dimensi Kuantitas**

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Waktu dalam bekerja
- b. Pencapaian target

##### **2. Dimensi Kualitas Kerja**

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keterampilan
- c. Hasil kerja

##### **3. Dimensi Kerja Sama**

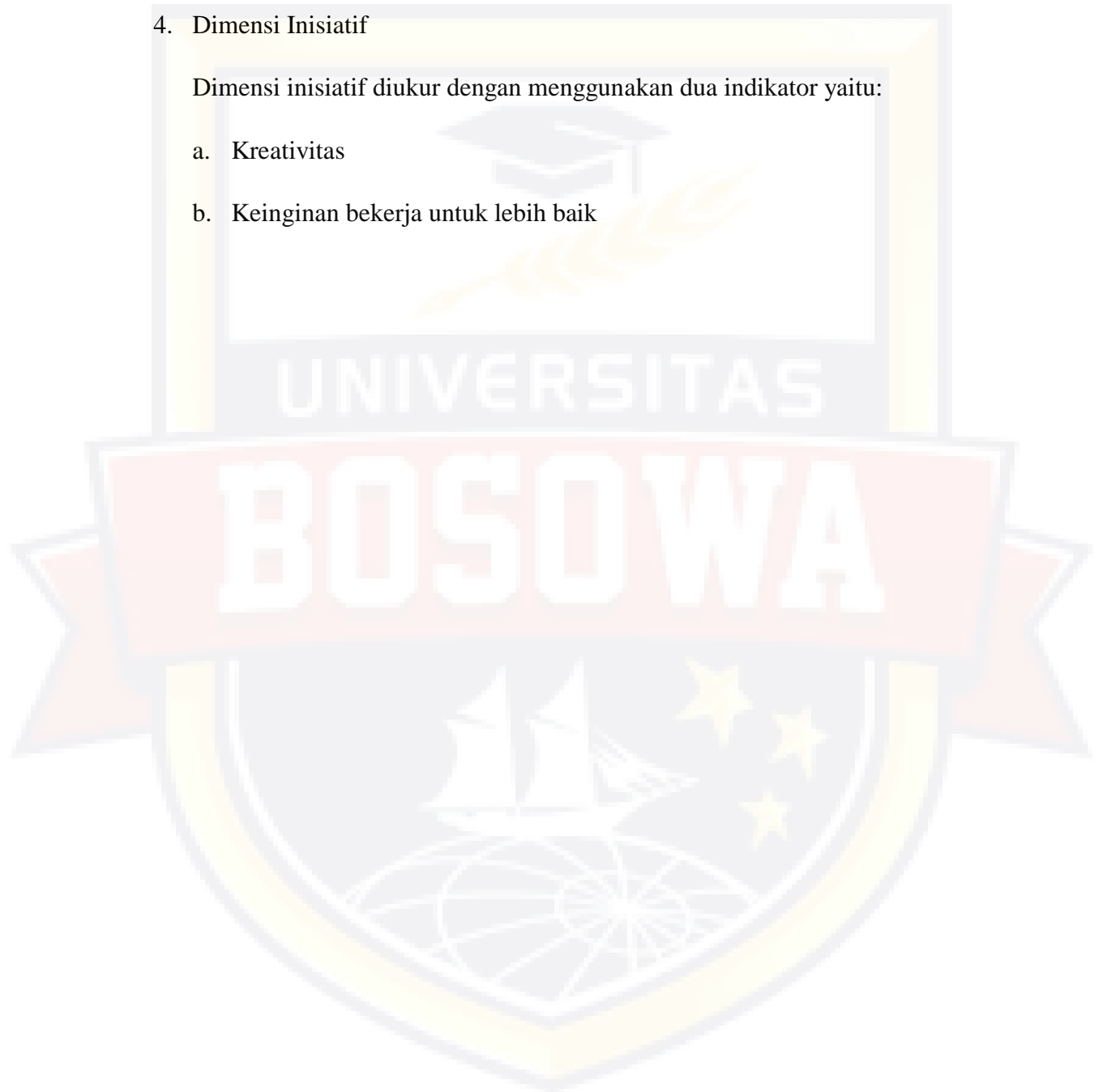
Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
- b. Kekompakan dengan rekan kerja

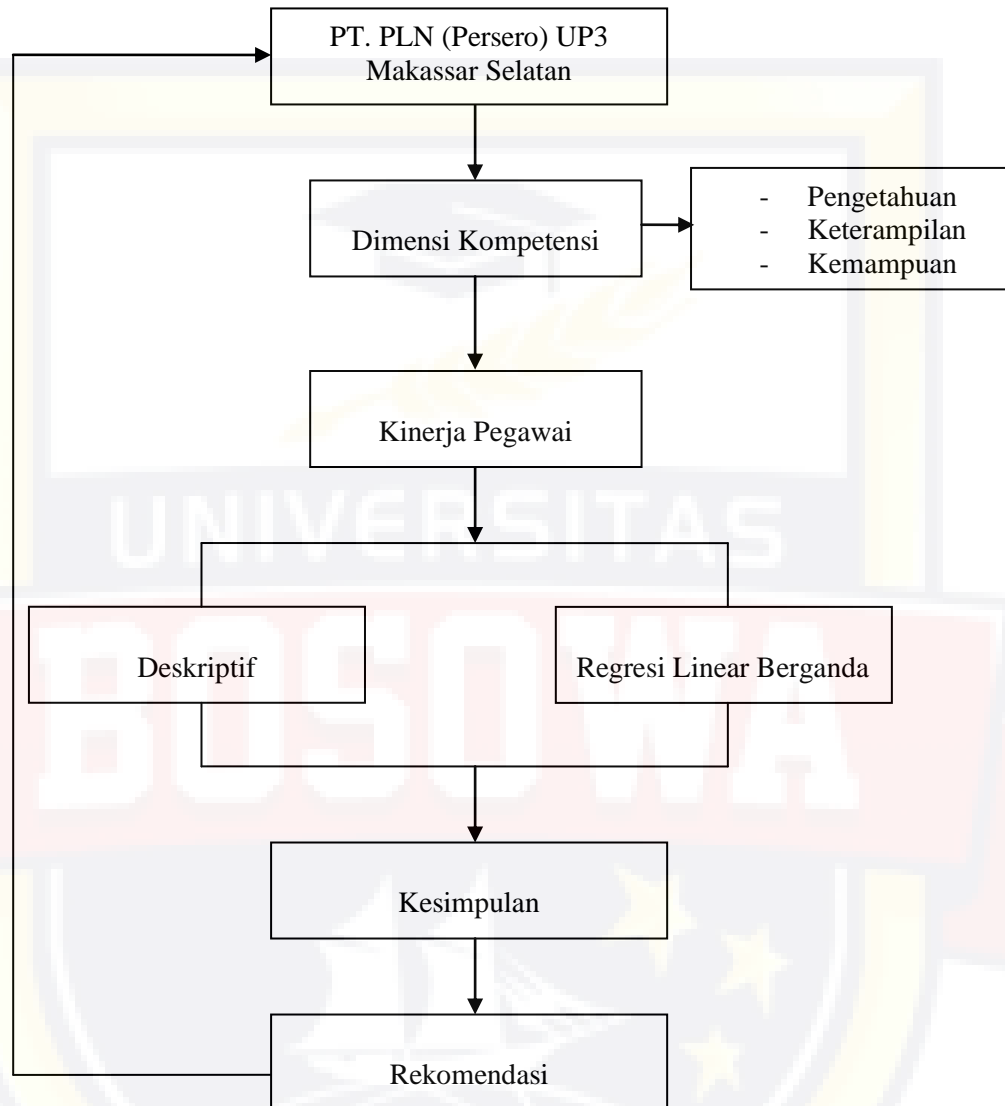
4. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kreativitas
- b. Keinginan bekerja untuk lebih baik



## 2.2 Kerangka Pikir



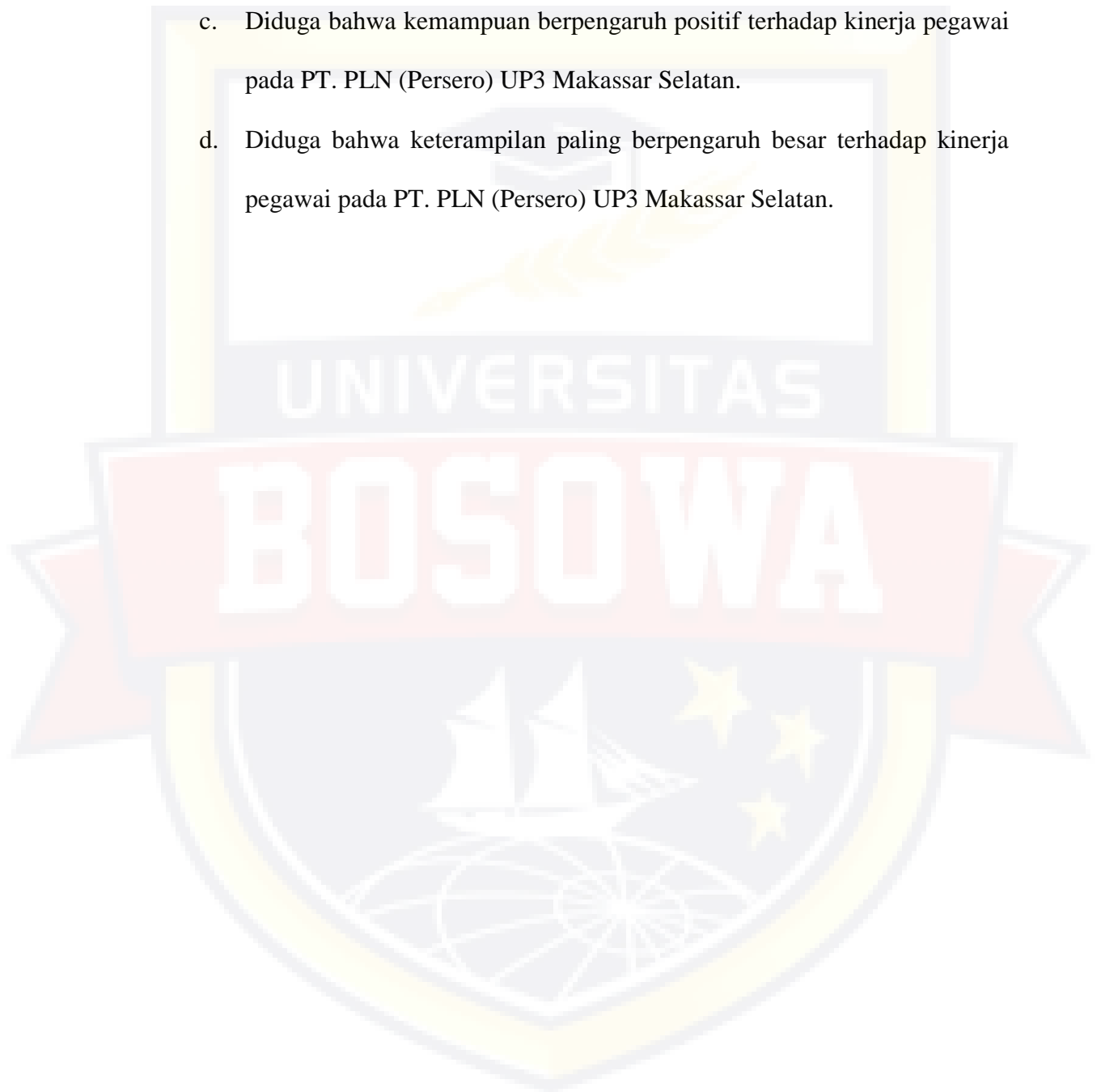
Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

- b. Diduga bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- c. Diduga bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- d. Diduga bahwa keterampilan paling berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.





## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Waktu penelitian ini 2 bulan terhitung mulai April – September 2020. Yang berada di jalan Letjen Hertasning N0. 99, Tamalate, Rappocini, Bonto Makkio, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Di dalam sebuah penelitian, terlebih dahulu harus menentukan objek yang akan dilakukan penelitian kemudian siapa saja yang akan menjadi populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2009), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh sebab itu dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebanyak 50 orang pegawai.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2009), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Didalam sebuah penelitian, tidak perlu seorang peneliti melakukan penelitian semua anggota populasi dengan mengingat besarnya jumlah populasi, tenaga, dan keterbatasan waktu.

Maka diperlukannya sampel yang bersifat representatif artinya sampel tersebut mewakili keseluruhan populasi. Jadi sampel yang diambil sebanyak 50 Orang.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner**

Pengumpulan data dalam penelitian ini memerlukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner (angket) yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti. Kuesioner merupakan angket yang tersusun secara tekstur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Menurut Sugiyono (2011:8), Metode Penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, sebagai pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Sani dan Maharani, 2013). Jadi penulis menyimpulkan bahwa kuesioner merupakan suatu daftar pertanyaan harus diisi atau dijawab oleh responden sehingga kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang.

#### **2. Observasi**

Menurut Arifin (2011) observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan

untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Basrowi (2012) observasi didefinisikan sebagai suatu teknik yang dilakukan secara teliti serta pencatatan secara sistematis. Jadi observasi dapat diartikan sebagai salah satu metode pengumpulan data terhadap suatu objek dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat lokasi penelitian.

### 3. Wawancara

Data-data yang dikumpulkan dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.

## 3.4 Jenis dan Sumber Data

### 3.4.1 Sumber Data

Menurut Bungin (2013), data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner (Sani dan Maharani, 2013). Data sekunder yaitu sumber daya penelitian yang didapat secara tidak langsung melalui media perantara (Sani dan Maharani, 2013). Data sekunder dapat diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari buku-buku referensi, dokumentasi perusahaan, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.4.2 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), jenis penelitian adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengertian mengenai kuantitatif

sendiri berisi angka-angka yang berasal dari beberapa kegiatan pengukuran dan hasilnya dapat berupa data frekuensi, prosentase atau rasio. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory. Menurut Sani dan Mashuri (2010), penelitian eksplanatori (explanatory research) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan.

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Penggunaan skala likert dalam penelitian maka setiap variabel yang akan diukur dan dipaparkan menjadi sebuah indikator variabel. Skala likert merupakan sejumlah pertanyaan yang disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item.

### **3.5 Metode Analisis**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23.0, Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Peneliti juga melakukan berbagai uji statistik untuk keakuratan penyajian pengolahan hasil data. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Analisis deskriptif ini meliputi beberapa hal, yakni distribusi frekuensi, pengukuran tendensi pusat, dan pengukuran variabilitas (Wiyono, 2001)

#### **3.5.2 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen

sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Kemampuan

$\varepsilon$  = Error Term

### 3.5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Bhuono Agung Nugroho, 2005). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka apabila ada penelitian lain mengulangi atau mereplikasi metode yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2009). Pengukuran reliabilitas dapat diuji dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu indikator variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,70 (Sugiyono, 2007).

### 3.5.4 Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-

masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation* (Bhuono Agung Nugroho, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, apabila dikatakan valid sebuah data maka terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya pada objek penelitian yang dituangkan dalam sebuah kuesioner (Sugiyono, 2009). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total suatu konstruk, uji ini juga membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel hasilnya dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

### **3.5.5 Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi linear berganda (Kurniawan, 2014). Mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniaritas didalam model regresi, dapat diketahui dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) apabila  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka variabel terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

#### **2) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain (Imam Ghozali, 2013). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPREIJ*) dengan residual (*SPRESID*). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan melihat ada atau

tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SPRESID. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot:

- a) Nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SPRESID). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara ZPRED dan SPRESID.
- b) Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot.
- c) Jika ada pola yang jelas,serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3) Uji Normalitas**

Menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghozhali, 2013). Uji ini menginginkan model yang akan dihasilkan memiliki nilai residul yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Uyanto dalam Sani dan Maharani, 2013). Untuk mengetahui apakah residual data berdistribusi normal apa tidak maka penelitian ini menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Sebaran data berdistribusi normal jika probability (pvalue)  $> 0,05$  (Latan dan Temalagi, 2013).

### 3.5.6 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

#### 1) Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkat ke arah korelasi yang sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi.

#### 2) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2013) koefisien determinasi Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008: 81), Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R<sup>2</sup> sebagai koefisien determinasi. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0-1

#### 3) Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah: H<sub>0</sub> berarti variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan dan disiplin



kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.  $H_a$  berarti variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

#### **4) Uji parsial (Uji t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Imam Ghozali, 2013). Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Pegawai) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.6 Definisi Operasional

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Direktur utamanya saat ini adalah Zulkifli Zaini. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak dibidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM kerana skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Untuk mengantisipasi Lokasi penelitian sebagai tempat peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan terkait dengan inovasi layanan tanpa batas bertempat di Kantor PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan di Jl. Letjen Hertasning No.99, Kelurahan Bonto Makkio, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan merupakan salah satu unit PT PLN (Persero) yang bertempat di Kota Makassar yang mengurus segala aspek kelistrikan.

Sejarah dari PT PLN (Persero) yaitu berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri, antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh atau Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

#### **4.1.2 Visi, Misi dan Moto PT PLN (Persero)**

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

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

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

Untuk mewujudkan visi diatas, maka PT PLN (Persero) merumuskan tiga misi strategis dalam mencapai visi tersebut. Adapun empat misi strategisnya yaitu :

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

4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

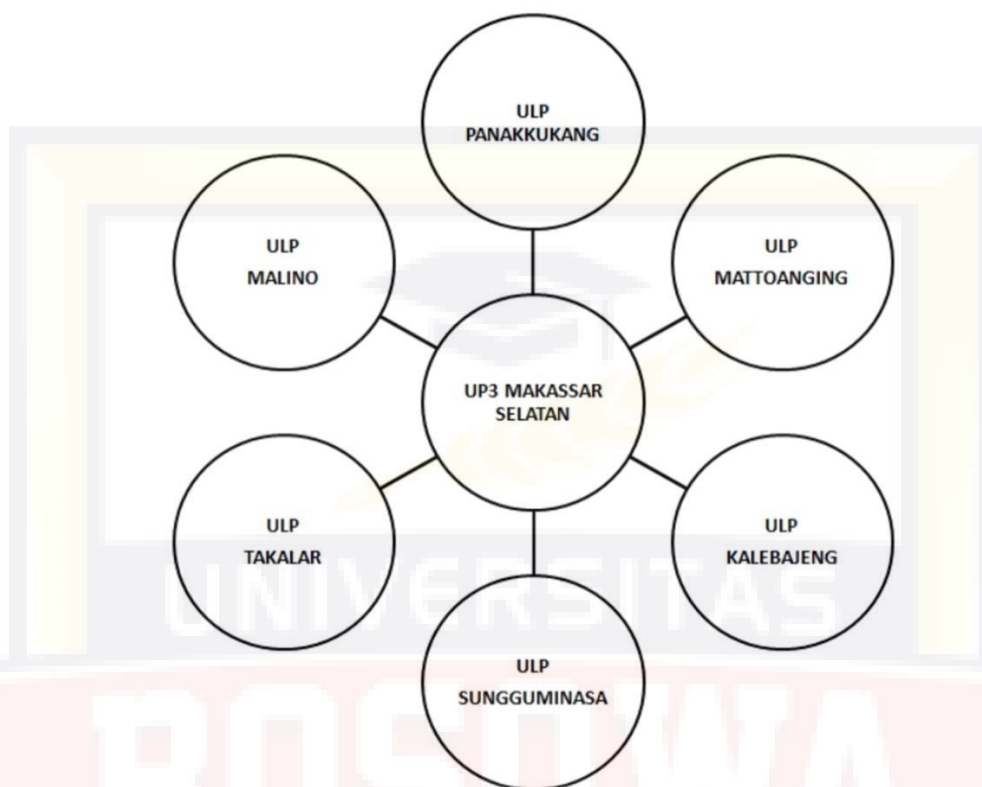
### 3. Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

#### 4.1.3 Wilayah Kerja

PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebagai unit pelaksana pelayanan pelanggan sesuai Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 0564.P/DIR/2018 Tanggal 20 Juli 2018, mempunyai 6 (enam) wilayah kerja yaitu :

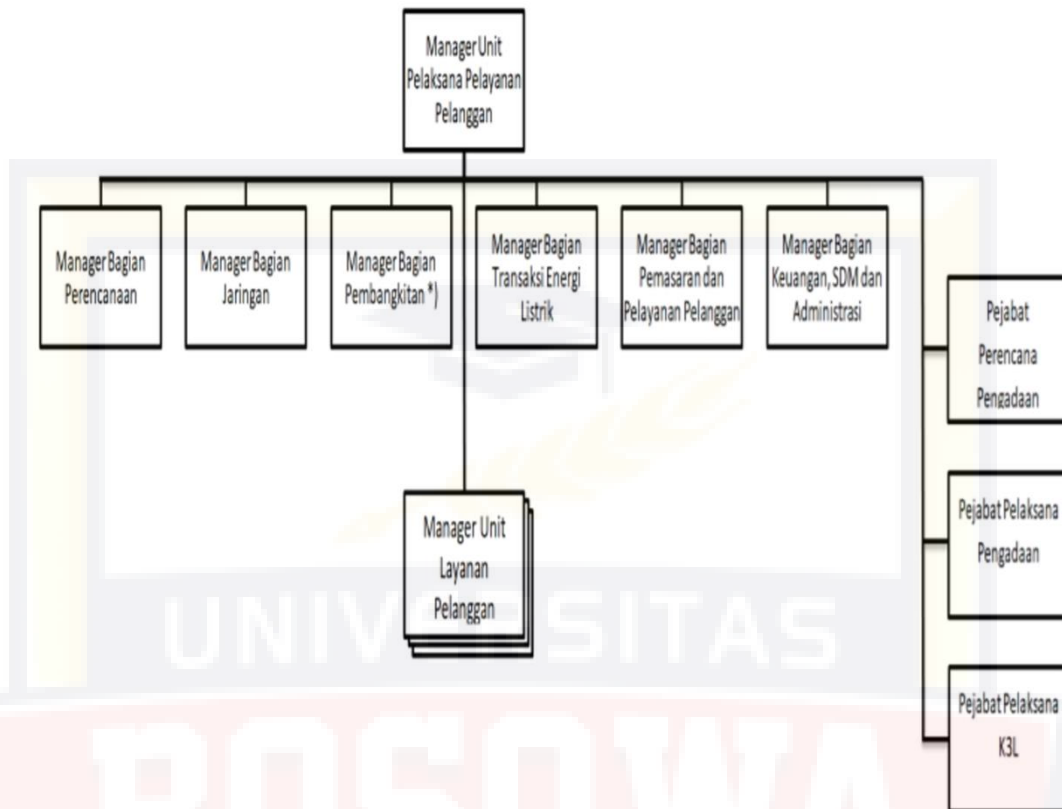
1. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang, Jl. Letjend Hertasning Blok B, Makassar
2. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Mattoanging, Jl.Monginsidi No.2, Makassar
3. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sungguminasa, Jl. Tumanurung No.5, Gowa
4. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Takalar, Jl. Hp. Dg Ngalle No.45, Takalar
5. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Malino, Jl. Endang No.54, Malino
6. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng, Jl. Pahlawan No.4 Limbung Kab. Gowa



**Gambar 4.1 Wilayah Kerja**

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya struktur organisasi dapat mengatur hubungan kerja yang baik antar unit maupun internal unit itu sendiri hal tersebut dimaksudkan agar dapat memanfaatkan semua kemampuan ke arah pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri. Selain itu, struktur organisasi juga akan mempermudah dalam mengintegrasikan fungsi-fungsi dalam perusahaan agar efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor.0464.P/DIR/2018 Tanggal : 20 Juli 2018, berikut susunan organisasi dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan :



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi**

#### 4.1.5 Uraian Tugas Pokok Organisasi

PLN UP3 Makassar Selatan merupakan unit yang dibawah langsung oleh PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar yang dipercayakan dalam mengelola pelanggan di Kota Makassar. Berikut tugas dan fungsi yang ada pada struktur organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

##### a) Manager

Tujuan Jabatan Manager adalah mengkoordinir pengelolaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy serta mengelola niaga dan pelayanan pelanggan, administrasi keuangan, administrasi perbekalan, serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kewenangannya dalam rangka meningkatkan

pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit.

Tugas pokok :

- 1) Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
- 2) Mengoptimalkan PRK unit sebagai bahan penyusunan dokumen RKAU untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
- 3) Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit.
- 4) Mengevaluasi pelaksanaan pedoman keselamatan ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
- 5) Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (bottom-up load forecast) untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di unit yang dipimpinnya.
- 6) Mengoptimalkan operasi pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
- 7) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langgan (TUL).
- 8) Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja.
- 9) Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan.



b) Manager Bagian Perencanaan

Mengkoordinir kegiatan perencanaan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik dan atau kegiatan lain yang terkait dengan jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk mencapai target kinerja unit UP3 serta mengelola Data Induk Jaringan (DIJ) , aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional di UP3.

Tugas Pokok :

- 1) Menyusun dan mengevaluasi RKAU UP3
- 2) Menyusun dan mengevaluasi alokasi, mengendalikan dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi.
- 3) Menyusun dan mengevaluasi usulan dan atau revisi SKK
- 4) Menyusun dan mengevaluasi Program Rencana Kerja (PRK) UP3 serta memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaannya.
- 5) Mengevaluasi dan mengembangkan Sistem dan Konstruksi Distribusi, tenaga listrik UP3 dan ULP.
- 6) Menyusun dan mengevaluasi rekomendasi sistem PB/PD pelanggan TM terkait perubahan sistem TM ke Unit Induk.
- 7) Mengkoordinir dan mengevaluasi mapping data jaringan pelanggan.
- 8) Memonitoring dan mengevaluasi kinerja unit.
- 9) Menyiapkan data pendukung dalam penyusunan RUPTL dan Roadmap Lises
- 10) Mengevaluasi data asset distribusi (Laporan 12 C)

c) Manager Bagian Jaringan

Mengkoordinir rencana dan pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkit Tenaga Listrik untuk menjamin mutu dan keadilan jaringan distribusi.

Tugas Pokok :

- 1) Mengkoordinasikan Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 2) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi, PDKB, serta pembangkit.
- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 4) Melakukan analisa dan evaluasi kinerja operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk PDKB.
- 5) Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik.
- 6) Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik.
- 7) Mengkoordinasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan distribusi guna tercapainya zero accident.
- 8) Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi dengan ULP / instansi terkait termasuk PFK.
- 9) Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien.

10) Mengevaluasi hasil kerja dari pihak ketiga (KHS dan Non KHS)

d) Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Mengkoordinir kegiatan transaksi energi di UP3/ULP/Unit terkait, pengendalian susut, pemeliharaan meter transaksi dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

Tugas Pokok :

- 1) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen billing.
- 2) Mengkoordinasikan proses billing pada sistem AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) dengan aplikasi pendukung.
- 3) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAU.
- 4) Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO.
- 5) Mengevaluasi pengendalian susut non teknis, PJU, P2TL, AMR, Pemeliharaan APP, pemeliharaan meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi.
- 6) Mengevaluasi rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- 7) Memonitor pelaksanaan settlemen antar unit pelaksana, UPT (Unit Pengatur Transmisi), dan IPP dalam pengelolaan transfer price energy.
- 8) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR.

- 9) Merencanakan dan mengevaluasi manajemen APP.
- 10) Mengkoordinasikan kegiatan wiring dan setting APP dan percepatan pemasangan APP pelanggan baru.
- 11) Mengkoordinasikan dengan bagian instansi berwenang untuk kegiatan P2TL.

e) Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Mengkoordinir Tata Kelola Niaga, Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, kelancaran Pengelolaan dan Pengendalian kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Tugas Pokok :

- 1) Mengelola peningkatan Integritas Layanan Publik (ILP).
- 2) Mengkoordinasikan tatakelola bidang niaga dan pemasaran.
- 3) Mengevaluasi data pendapatan.
- 4) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan tenaga kerja.
- 5) Mengkoordinir kebutuhan rencana diklat pegawai.
- 6) Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai.
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.
- 8) Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi dan Cash Budget.

- 9) Mengevaluasi Realisasi Penyerapan Anggaran.
  - 10) Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan Pihak ketiga.
  - 11) Mengevaluasi operasional kendaraan dinas, sarana dan prasana kantor dan SPPD.
  - 12) Mengkoordinir strategi, kebijakan dan standard lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan yang ditetapkan oleh Perusahaan dan Undang Undang.
- f) Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi  
Mengurusi segala aspek Keuangan, SDM dan Administrasi
- g) Pejabat Perencana Pengadaan
- h) Pejabat Pelaksana Pengadaan
- Mengelola proses pengadaan barang atau jasa mulai dari pengumuman, penjelasan, evaluasi, mempersiapkan perjanjian kontrak serta memastikan konsep value for money (VfM) yaitu mengutamakan hasil terbaik untuk PLN dalam jangka panjang dengan menempatkan unsur 6 Right: tepat kualitas, tepat kuantitas, tepat waktu, tepat tempat, tepat sosialekonomi dan tepat harga. Dengan prinsip dasar: efisien, efektif, kompetitif, transparan, adil dan wajar serta akuntabel.
- 1) Melakukan analisis, menyusun jadwal, dan membuat Harga Perkiraan Sendiri (HPS) terhadap lingkup pengadaan barang atau jasa yang akan dilakukan.
  - 2) Memberikan penjelasan dokumen pengadaan, dan melakukan evaluasi, klarifikasi, serta negosiasi terhadap dokumen penawaran barang atau jasa.

- 3) Melakukan contract discussion agreement (CDA) bila diperlukan dan menyiapkan draft perjanjian kontrak.
  - 4) Melaporkan, dan mengusulkan hasil proses pengadaan barang/jasa kepada atasan langsung selanjutnya untuk disampaikan kepada value for money committee untuk pengadaan barang atau jasa yang memerlukan rekomendasi value for money committee.
  - 5) Menilai kualifikasi calon penyedia barang/jasa dalam hal pengadaan memiliki prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki DPT.
  - 6) Memastikan calon penyedia barang/ jasa tidak termasuk dalam daftar hitam PLN dan melakukan pengumuman/ undangan kepada calon penyedia barang dan jasa.
  - 7) Mengumumkan pemenang (penyedia barang/jasa).
  - 8) Menjawab sanggahan dari calon penyedia barang/jasa.
  - 9) Menyiapkan surat Penunjukan penyedia barang/jasa (SPPBJ).
  - 10) Monitoring, menganalisa, dan mendokumentasikan proses pengadaan.
- i) Pejabat Pelaksana K3L

Supervisor K3L mengurus segala aspek K3 yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan.

Berdasarkan pemaparan tugas dan fungsi dari jabatan yang ada diatas, peneliti dapat mengemukakan bahwa terdapat beberapa jabatan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, yaitu: Manager, Manager Bagian Perencanaan, Manager Bagian Jaringan, Manager Bagian Transaksi

Energi Listrik, Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi, Supervisor Pelaksana Pengadaan, dan Supervisor K3L.

#### 1. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai PLN UP3 Makassar Selatan yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### 2. Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1.** Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

		JENISKELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	27	54,0	54,0	54,0
	PEREMPUAN	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang.

### 3. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2** .Distribusi Frekuensi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

TINGKATPENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	28,0	28,0	28,0
	DIPLOMA	17	34,0	34,0	62,0
	SARJANA	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh data bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 19 orang (38.0%) dan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 17 orang (34.0%), sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 14 orang (28.0%).

### 4. Responden Menurut Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 4.3 .Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia**

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 TAHUN	13	26,0	26,0	26,0
	26-30 TAHUN	14	28,0	28,0	54,0
	30-35 TAHUN	14	28,0	28,0	82,0
	36-40 TAHUN	4	8,0	8,0	90,0
	>41 TAHUN	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh data bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 26-30 tahun sebanyak 14 orang, yang berada dalam rentang usia 30-35 tahun sebanyak 14 orang, yang berada dalam rentang usia 21-25 tahun sebanyak 13 orang .yang berada dalam rentang usia 36-40 tahun sebanyak 4 orang sedangkan yang berada dalam rentang usia >40 tahun sebanyak 5 orang.

#### 5. Responden Menurut masa kerja

Hasil distribusi frekuensi responden menurut masa bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4.Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja**

		MASA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 TAHUN	26	52,0	52,0	52,0
	4-7 TAHUN	13	26,0	26,0	78,0
	8-11 TAHUN	5	10,0	10,0	88,0
	12-15 TAHUN	3	6,0	6,0	94,0
	>15	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh data bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden telah bekerja selama 0-3 tahun sebanyak 26 Orang dan telah bekerja selama >16 tahun sebanyak 3 orang.

#### 6. Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden dengan menyebarkan kuesioner, untuk mendapatkan kesederungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

##### a) Deskripsi Variabel pengetahuan (X1)

Variabel pengetahuan pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Variabel pengetahuan**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
PDDK1	0	0	12	17,14	13	18,57	19	27,14	18	25,714	3,76
PDDK2	0	0	12	19,35	13	20,97	24	38,71	13	20,968	3,71
PDDK3	0	0	11	15,71	12	17,14	25	35,71	14	20	3,76
Rata-rata Indikator PENDIDIKAN (X1)											3,74
PGLM1	0	0	7	10	11	15,714	29	41,43	15	21,43	3,93
PGLM2	0	0	5	8,06	15	24,194	22	35,48	20	32,26	4,00
PGLM3	0	0	10	14,29	14	20	29	41,43	9	12,86	3,71
Rata-rata Indikator PENGALAMAN (X1)											3,88
DMNS1	0	0	2	2,86	16	22,86	21	30	23	32,86	4,10
DMNS2	0	0	1	1,61	7	11,29	34	54,84	20	32,26	4,24
DMNS3	0	0	0	0	7	10	44	62,86	11	15,71	4,16
Rata-rata Indikator MINAT (X1)											4,39
Rata-rata Variabel PENGETAHUAN (X1)											4,14

Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator minat dengan nilai rata-rata sebesar 4.39 dan tanggapan responden terendah dengan nilai rata-rata 3.74 yaitu indikator pendidikan.

## b) Deskripsi Variabel keterampilan (X2)

Variabel keterampilan pada penelitian ini diukur melalui 2 indikator. Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Variabel keterampilan**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
KCKP1	0	0	2	2,86	16	22,86	21	30	23	32,86	4,10
KCKP2	0	0	1	1,61	7	11,29	34	54,84	20	32,26	4,24
KCKP3	0	0	0	0	7	10	44	62,86	11	15,71	4,16
Rata-rata Indikator KECAKAPAN (X2)											4,17
KPRD1	0	0	0	0	2	2,86	22	31,43	38	54,29	4,57
KPRD2	0	0	1	1,43	11	15,71	25	35,71	25	35,71	4,29
KPRD3	0	0	1	1,43	9	12,86	23	32,86	29	41,43	4,29
Rata-rata Indikator KEPRIBADIAN (X2)											4,39
Rata-rata Variabel KETERAMPILAN (X2)											4,14

Tanggapan responden tertinggi dengan nilai rata-rata 4,39 adalah indikator isi kepribadian dan tanggapan yang terendah pada indikator kecakapan yang diberikan dengan nilai rata-rata 4.17.

## c) Deskripsi Variabel kemampuan (X3)

Variabel kemampuan pada penelitian ini diukur melalui 2 indikator. Hasil tanggapan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas variabel kemampuan**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
KMPI1	0	0	0	0	7	10	39	55,71	16	22,86	4,16
KMPI2	0	0	0	0	9	12,86	42	60	11	15,71	4,07
KMPI3	0	0	0	0	10	16,13	35	56,45	17	27,42	4,13
Rata-rata Indikator KEMAMPUAN INTELEKTUAL (X3)											4,12
KMPF1	0	0	5	7,14	19	27,14	24	34,29	14	20	3,84
KMPF2	0	0	1	1,43	19	27,14	25	35,71	17	24,29	4,03
KMPF3	0	0	4	6,45	10	16,13	33	53,23	15	24,19	3,97
Rata-rata Indikator KEMAMPUAN FISIK (X3)											3,65
Rata-rata Variabel KEMAMPUAN (X3)											3,90

Tanggapan responden tertinggi dengan nilai rata-rata 4,12 adalah indikator intelektual dan tanggapan yang terendah pada indikator fisik dengan nilai rata-rata 3,65

d) Deskripsi Variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas variabel kinerja pegawai**

Item/ Pernyataan/ indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
DMK1	0	0	0	0	0	0	18	25,71	44	62,86	4,7
DMK2	0	0	0	0	8	11,43	34	48,57	20	28,57	4,23
DMK3	0	0	0	0	6	8,57	25	35,71	31	44,29	4,4
Rata-rata Indikator DIMENSI KUANTITAS (Y)											4,44
KLK1	1	1,43	2	2,86	8	11,43	21	30,00	30	42,86	4,29
KLK2	0	0,00	1	1,43	9	12,86	26	37,14	26	37,14	4,3
KLK3	0	0,00	0	0,00	9	12,86	22	31,43	31	44,29	4,39
Rata-rata Indikator KUALITAS KERJA (Y)											4,38
KRS1	0	0	2	2,86	10	14,29	24	34,29	26	37,14	4,26
KRS2	1	1,43	1	1,43	12	17,14	18	25,71	30	42,86	4,29
KRS3	0	0	0	0	5	7,14	38	54,29	19	27,14	4,29
Rata-rata Indikator KERJA SAMA (Y)											4,12
INST1	0	0	5	7,14	19	27,14	24	34,29	14	20	3,84
INST2	0	0	1	1,43	19	27,14	25	35,71	17	24,29	4,03
INST3	0	0	4	6,45	10	16,13	33	53,23	15	24,19	3,97
Rata-rata Indikator INISIATIF (Y)											4,28
Rata-rata Variabel KINERJA PEGAWAI (Y)											4,36

Tanggapan responden tertinggi dengan nilai rata-rata 4,44 adalah indikator kuantitas dan tanggapan yang terendah pada indikator kerjasama dengan nilai rata-rata 4,12.

## 7. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument

tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono). Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis factor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dalam satu factor dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total. Menurut Sugiyono (2008) "Bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka factor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi analisis factor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik". Artinya apabila korelasi berada diatas 0,3 maka disimpulkan instrument valid, sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa korelasi tidak valid. Hasil uji validitas variabel dependen dan independen pada penelitian ini adalah seperti Tabel 4.9 sebagai barikut

Tabel.4.9

## Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Correlations

## Correlations

		PDDK	PGLM	DMNS	Pengetahuan (X1)
PDDK	Pearson Correlation	1	,485**	,396**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000
	N	50	50	50	50
PGLM	Pearson Correlation	,485**	1	,508**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
DMNS	Pearson Correlation	,396**	,508**	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000
	N	50	50	50	50
Pengetahuan (X1)	Pearson Correlation	,718**	,879**	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel pengetahuan memiliki nilai validalitas >0,30

sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

### Correlations

		KCKP	KPRD	Keterampilan (X2)
KCKP	Pearson Correlation	1	,997**	,999**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
KPRD	Pearson Correlation	,997**	1	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	50	50	50
Keterampilan (X2)	Pearson Correlation	,999**	,999**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel keterampilan memiliki nilai validalitas  $>0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

		KMPI	KMPF	kemampuan (X3)
KMPI	Pearson Correlation	1	,378**	,745**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000
	N	50	50	50
KMPF	Pearson Correlation	,378**	1	,899**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000
	N	50	50	50
kemampuan (X3)	Pearson Correlation	,745**	,899**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel **4.11** menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kemampuan memiliki nilai validalitas  $>0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validalitas data.

#### Correlations

		DMK	KLK	KRS	INST	Kinerja Pegawai (Y)
DMK	Pearson Correlation	1	,816**	,694**	,732**	,909**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
KLK	Pearson Correlation	,816**	1	,848**	,822**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
KRS	Pearson Correlation	,694**	,848**	1	,796**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
INST	Pearson Correlation	,732**	,822**	,796**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,909**	,958**	,899**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

Sumber: Data diolah menggunakan spss, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel **4.12** menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kinerja pegawai memiliki nilai

validitas  $>0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah memenuhi uji validitas data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's* dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kemampuan atau alpha sebesar 0,6 menurut Sakaran dalam Duwi Priyatno 2012, reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik sebagaimana hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Uji Realiabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Ket.
pengetahuan (X1)	0,702	$>0,6$	Realiabel
keterampilan (X2)	0,999	$>0,6$	Realiabel
Kemampuan (X3)	0,514	$>0,6$	Realiabel
Kinerja pegawai (Y)	0,911	$>0,6$	Realiabel

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengetahuan (X1), keterampilan (X2), kemampuan (X3), dan Kinerja pegawai (Y) lebih



besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut semuanya Realiabel.

c. Uji Asumsi Klasik

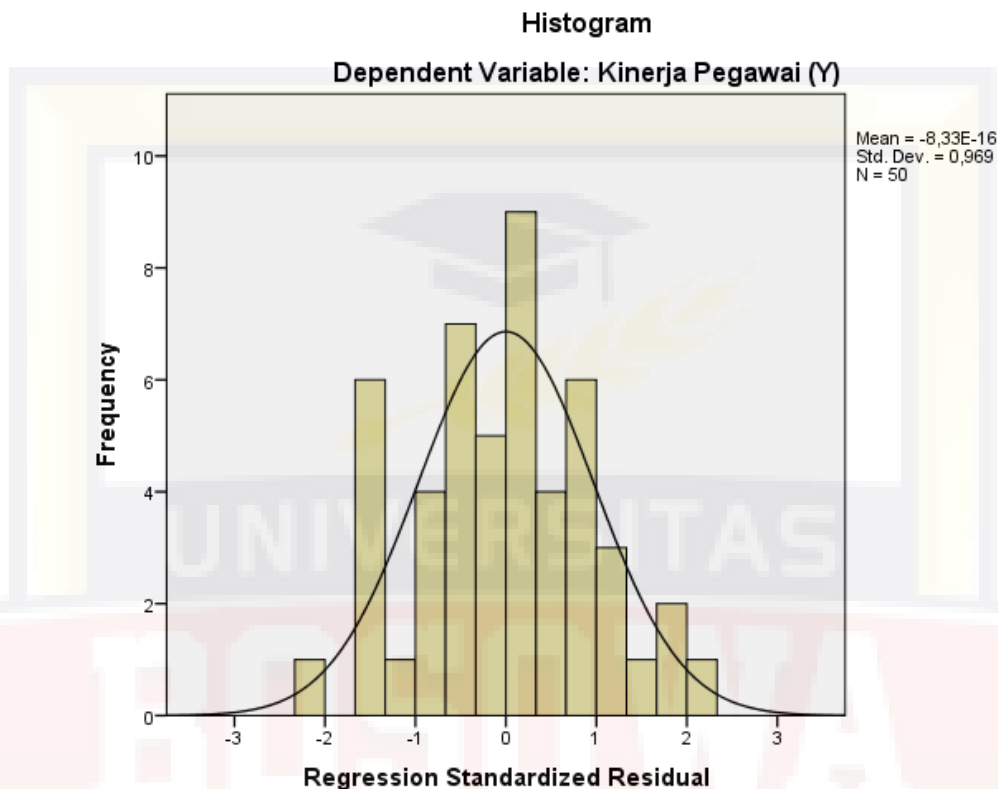
Dalam uji asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam regresi linear yaitu residual terdistribusi normal, artinya tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat dua uji, yaitu uji Normalitas dan uji Multikolinearitas yang akan dibahas sebagai berikut.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dapat diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Akan tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan untuk grafik histogram jika mengikuti kurva normal yang berbentuk gunung atau lonceng dan tidak condong ke kiri atau ke kanan maka data terdistribusi normal, untuk membuktikannya dapat dilihat pada Grafik pada halaman berikut:

**Gambar 4.3**  
**Grafik Uji Normalitas (P-P Plot dan Histogram)**



Dilihat dari grafik **p-p plot** diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal, dimana pada grafik histogram telah mengikuti kurva normal sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

e. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hasil pengujian sebagaimana Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengetahuan (X1)	,655	1,526
Keterampilan (X2)	,630	1,588
kemampuan (X3)	,874	1,144

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

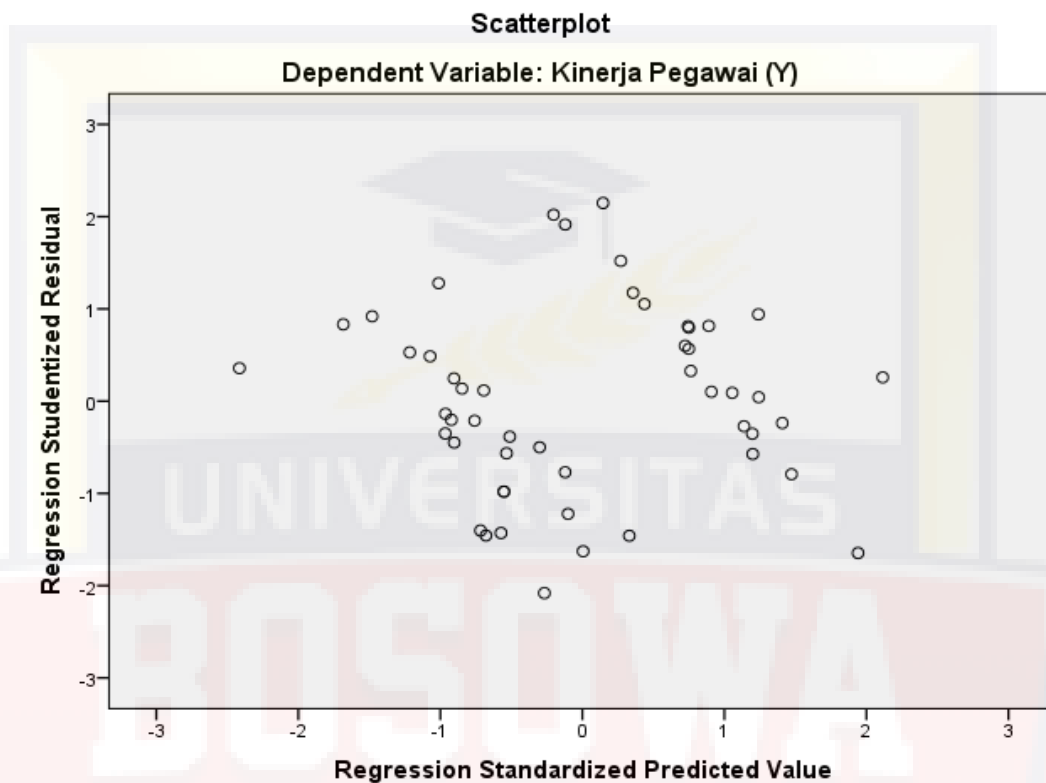
Sumber : Hasil Olah data dengan program SPSS 23,2020

Dari output Tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* dari keempat variabel independen tidak kurang dari 0,1 sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

f. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut:

**Gambar 4.4**  
**Hasil Ujiheterokedasistas**



Dari hasil olah data menggunakan SPSS, tampak bahwa pada gambar 4.4 di atas tidak membentuk pola yang jelas, akan tetapi titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis apakah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UP3 Makassar Selatan secara simultan dilakukan dengan uji F dan secara parsial dilakukan dengan uji t

## 2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen dapat dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan membandingkan F-hitung dengan F-Tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Uji F dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-Tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% atau  $P < 0,05$ . Apabila uji F lebih kecil dari 5% maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen. Hasil perhitungan Uji F dengan Program SPSS 23 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**

### Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,319	3	5,440	36,964	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,769	46	,147		
	Total	23,088	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), kemampuan (X3), Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2)

Sumber : Hasil Olah Data dengan program SPSS, 2016

Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh F-hitung sebesar 36,964 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,48. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu  $36,964 > 2,48$  dan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

diingkatkan bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

### 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,438	,469		1,670	,107
Pengetahuan (X1)	,196	,116	,166	2,673	,504
Keterampilan (X2)	,480	,108	,554	3,517	,000
kemampuan (X3)	1,334	,049	,885	10,370	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.23, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada table 4.42, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,438 + 0,196 (X1) + 0,480 (X2) + 1,334 (X3)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 0,438 menyatakan bahwa jika variabel pengetahuan dan keterampilan dalam keadaan konstan/ tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,438
- b) Koefisien regresi X1 sebesar 0,196 pengetahuan menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,196 satuan. Dan sebaliknya jika pengetahuan turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,196 satuan dengan anggapan X1 konstan/ tetap.
- c) Koefisien regresi X2 sebesar 0,480 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan keterampilan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,480. Dan sebaliknya jika keterampilan turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,380 satuan dengan anggapan X2 konstan/ tetap.
- d) Koefisien regresi X3 sebesar 1,334 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kemampuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,334. Dan sebaliknya jika kemampuan turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,334 satuan dengan anggapan X3 konstan/ tetap

#### **4. Pengujian Hipotesis dengan Uji t**

##### **a. Uji Hipotesis**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (pengetahuan keterampilan dan kemampuan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu

secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 5.16**  
**Hasil Perhitungan uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,438	,469		1,670	,107
Pengetahuan (X1)	,196	,116	,166	2,673	,504
Keterampilan (X2)	,480	,108	,554	3,517	,000
kemampuan (X3)	1,334	,049	,885	10,370	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut dapat dilakukan perbandingan t hitung dengan t tabel serta Sig. untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut.

#### 1. Pengetahuan (X1)

Hasil uji persial tentang *pengetahuan* (X1) terhadap *kinerja pegawai* di tolak , hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X1= 2,673 dan t-tabel = 2,011. Tampak bahwa untuk variabel X1, t-hitung > t-tabel. Dan nilai signifikansi X1 sebesar 0,504 ,maka dapat disimpulkan bahwa *pengetahuan* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* atau dengan kata lain hasil dari Hipotesis diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.



## 2. Keterampilan (X2)

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji persial tentang *keterampilan* (X2) terhadap *kinerja pegawai* di tolak , hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung  $X = 3,517$  dan t-tabel = 2.011. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,011 Tampak bahwa untuk variabel X2, t-hitung  $>$  t-tabel. maka dapat disimpulkan bahwa *keterampilan* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* atau dengan kata lain hasil dari Hipotesis diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

## 3. Kemampuan (X3)

Hasil uji persial tentang *kemampuan* (X3) terhadap *kinerja pegawai* di terima , hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung  $X = 10,370$  dan t-tabel = 2,011. Tampak bahwa untuk variabel X3, t-hitung  $>$  t-tabel. Dan nilai signifikansi X3 sebesar 10,370 ,maka dapat disimpulkan bahwa *kemampuan* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* atau dengan kata lain hasil dari Hipotesis di terima sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Berikut ini adalah tabel uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,688	,38361

a. Predictors: (Constant), kemampuan (X3, Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.23, 2020

Dari hasil tabel 4.43 dapat diketahui bahwa angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,707. Hal ini berarti 70,7% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Sedangkan sisanya yaitu 29,3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel – variabel lain, seperti kepuasan kerja, stress kerja, produktivitas kerja, dan lain sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 4.3 Interpretasi Hasil

#### 1. Pengaruh pengetahuan Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan hasil dari pengujian data, karakteristik individu pada tabel Coefficiene diperoleh t hitung 2,673 dengan nilai signifikansi sebesar 0,504. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,504 > 0,05$ ) dan t tabel sebesar 2,011. Jadi diperoleh t hitung  $>$  t tabel ( $2,673 < 2,011$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan

menolak  $H_0$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan dengan tinggi rendahnya pengetahuan. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sebaliknya apabila pengetahuan rendah maka tingkat kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini sejalan dengan Kandou (2016) hasil penelitiannya menemukan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Manado Menurut penelitian (Khammarnia M, et.al, 2014) yang berjudul *Relationship Between Knowledge Management and Quality of Working Life in Nursing Staff of Zahedan Teaching Hospitals* menunjukkan bahwa, manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja di tenaga keperawatan 4 di rumah sakit pendidikan Zahedan.

## **2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan**

Berdasarkan hasil dari pengujian data pada hasil sebelumnya diketahui keterampilan diperoleh  $t$  hitung 3,517 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t$  tabel sebesar 0,000. Jadi diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,517 > 2,011$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan dengan tinggi rendahnya sebuah

keterampilan. Semakin tinggi keterampilan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya apabila keterampilan rendah maka kinerja juga menurun.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian Firhansyah (2015) menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $> 0,5$ . Selanjutnya, kinerja karyawan meningkat lebih dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu motivasi kerja. Hasil analisis data menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Akan tetapi, secara bersama-sama keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,5$ .

### **3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan**

Berdasarkan hasil dari pengujian data pada hasil sebelumnya diketahui kemampuan diperoleh  $t$  hitung 10,370 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) dan  $t$  tabel sebesar 0,000. Jadi diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $10,370 > 2,011$ ) sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan dengan tinggi rendahnya sebuah kemampuan. Semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya apabila keterampilan rendah maka kinerja juga menurun.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Lijan (2012:61) mengartikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Ini lebih menitik beratkan pada karakteristik pribadi dari pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam karakteristik pribadi ini merupakan cerminan bagaimana seseorang pegawai mampu atau tidaknya melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit serta sukses atau tidaknya dalam bekerja. Jika pegawai kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara otomatis pegawai tersebut tidak akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Peoni (2014:14) menyimpulkan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Asumsi kemampuan yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.**

Dari beberapa variabel yang menjadi objek peneliti, maka yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan. Hal ini dapat dinyatakan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai dari kemampuan yang paling tinggi sehingga dapat dinyatakan kemampuan adalah variabel yang paling dominan di antara variabel lainnya.

Dikuatkan dengan pernyataan Lijan (2012:61) mengartikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Ini lebih menitik beratkan pada karakteristik pribadi dari pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam karakteristik pribadi ini merupakan cerminan bagaimana seseorang pegawai mampu atau tidaknya

melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit serta sukses atau tidaknya dalam bekerja. Jika pegawai kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara otomatis pegawai tersebut tidak akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Peoni (2014:14) menyimpulkan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, hal tersebut dikarenakan ada pengaruh besar dari dorongan diri sendiri pada setiap pegawai sehingga pengetahuan para pegawai dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dengan metode tertentu dalam bekerja di perusahaan yang membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan faktor yang mendukung seperti pekerjaan, minat, pengalaman dan sumber informasi yang dimiliki masing-masing individu. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila semakin rendah pengetahuan yang dimiliki maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Menyatakan pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. hal tersebut dikarenakan ada pengaruh besar dari dorongan diri sendiri pada setiap pegawai maupun dorongan dari luar untuk memberikan semangat bekerja sehingga pegawai dapat menggunakan keterampilan seperti akal, fikiran, ide serta kreatifitas sehingga dari hal tersebut menghasilkan kinerja yang baik. Dengan faktor pendukung seperti pengetahuan, pendidikan, pengalaman, dan lingkungan.

3. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. hal tersebut dikarenakan dengan adanya kemampuan pada diri para pegawai dapat melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah variabel kemampuan. Hal ini dapat di nyatakan pada hasil uji data yang menunjukkan bahwa nilai dari kemampuan yang paling tinggi sehingga dapat di nyatakan kemampuan adalah variabel yang paling dominan. Dalam hal ini didukung beberapa faktor seperti keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, dan emosional. Dan dijelaskan pula semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

## **5.2 Saran**

1. PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan lebih memperhatikan pengetahuan dalam diri pegawai, terutama pada kegigihan dalam menghadapi lingkungan tidak mendukung dengan cara supervisor harus lebih sering untuk mensupport semangat dalam diri pegawai.



2. Diharapkan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memperhatikan keterampilan pegawainya agar pegawai dapat menyelesaikan hasil kinerja dengan lebih baik.
3. Diharapkan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dapat memperhatikan kemampuan pegawai guna untuk membangun kerja sama yang baik, maka seharusnya perusahaan memberikan training yang berkelompok untuk membangun hubungan antar rekan kerja.
4. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel pengetahuan maupun keterampilan dan kemampuan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar dapat memperluas hasil penelitian yang diperoleh.

**BOSOWA**

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi: Teori Konsep Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Lala Gustiawan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Darma Nusantara Maros Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung
- Ardiana, Brahmayanti, Subaedi. (2010). "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. V(12), 42-55.
- Arifin, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga*, Bandung.
- Basrowi, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta
- Bayu Hermawan, 2018, *Keterampilan Bekerja sama*
- Bohlarander and Snell, 2010. *Principles Of Human Resources Management*. South Western
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Edisi 13. Ahlibahasa : Eli Tanya*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Djaman Satori, 2007. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Universitas Terbuka
- Donald E. Gibson, 2009. *Fairfield University, Charles F. Dolan School of Business*, North Benson Road. U.S.A
- Dosen Pendidikan. 2020. *Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli*.
- Eric Pramono . 2015. *Pengertian sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. CiputraUceo.

- Frans, Farlen. (2011) *pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT United Tractors.*
- Gumelar Ardiansyah. 2020. *Pengertian Sumber Daya Manusia.* Guru Akuntansi.co.id
- Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Henry Simamora, 1999. *Akuntansi Manajemen*, Jakarta
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.* Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditama*
- Moeheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi.* Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moenir, H.AS, 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Moh. Uzer Usman, 2006. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung
- Nur Fatin, 2017, *Pengertian Kinerja Pegawai*, blogspot seputar pengertian
- Palan, R. (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi.* PPM. Jakarta.
- Psychologmania, 2008, *Dimensi Kompetensi*
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja. PT Sarana Panca Karya Nusa.*
- Rino Yanuardi. (2013). *Pengaruh Ketarampilan Kerja Dan Pengetahuan Administrasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Univ.Negeri Padang.* Jurnal Administrasi.
- Sani dan Mashuri, 2010. *Metedologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang
- Sofyandi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta

Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta

Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung

Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

Triton PB, 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Oriza

Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta

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

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Wiyono, Bambang Budi. 2001. *Statistik Pendidikan*

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



Lampiran : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan  
di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul  
**“Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN  
(Persero) UP3 Makassar Selatan”** Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : **Rahmayani**

Nim/STB : **4516012090**

Status : **Mahasiswa Program S1 Universitas Bosowa Makassar**

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

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

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

Hormat Saya,

**Rahmayani**

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

JenisKelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan

Usia :

PendidikanTerakhir :

**PETUNJUK PENGISIAN :**

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

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

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

**PENGETAHUAN**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Latar belakang pendidikan pegawai telah sesuai dengan criteria perusahaan dan penempatan pekerjaan					
2.	Pengetahuan pegawai sangat penting dalam prosedur pelaksanaan tugas					
3.	saya telah memahami prosedur pelaksanaan tugas yang telah dipaparkan					

4.	Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang sesuai dengan criteria perusahaan yang di inginkan					
5.	Saya melihat beberapa pegawai telah memiliki prestasinya di bidang masing-masing					
6.	Selama bekerja saya merasa nyaman dan tenang dengan semua fasilitas yang berada di perusahaan					

**KETERAMPILAN**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya saya					
2.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					
3.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja					
4.	Jika terjadi suatu kesalahan dalam pekerjaan saya, saya mampu mengendalikan diri saya					
5.	Sebagai pegawai, saya sangat berkomitmen dalam bidang pekerjaan saya					
6.	Setiap ingin menyelesaikan tugas saya memiliki kepercayaan diri dan keyakinan atas apa yang saya kerjakan					



**KEMAMPUAN**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Setiap pegawai harus memiliki kemampuan dalam berhitung					
3.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
5.	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
6.	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan					

**KINERJA PEGAWAI (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3.	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja yang					

	saya lakukan					
4.	Kami sesama pegawai bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					
5.	Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi					
6.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai					



Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.  
 It could  
 not be mapped to a valid backend locale.  
 FREQUENCIES VARIABLES=JENISKELAMIN  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created		26-SEP-2020 21:27:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=JENISKELAMIN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,12

[DataSet0]

### Statistics

JENISKELAMIN

N	Valid	50
	Missing	0

### JENISKELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	27	54,0	54,0	54,0
	PEREMPUAN	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=USIA

/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies****Notes**

Output Created		26-SEP-2020 21:27:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=USIA /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

**Statistics**

USIA

N	Valid	50
	Missing	0

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 TAHUN	13	26,0	26,0	26,0
	26-30 TAHUN	14	28,0	28,0	54,0
	30-35 TAHUN	14	28,0	28,0	82,0
	36-40 TAHUN	4	8,0	8,0	90,0
	>41 TAHUN	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=MASA  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created		26-SEP-2020 21:28:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=MASA /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,09

## Statistics

MASA

N	Valid	50
	Missing	0

## MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-3 TAHUN	26	52,0	52,0	52,0
4-7 TAHUN	13	26,0	26,0	78,0
8-11 TAHUN	5	10,0	10,0	88,0
12-15 TAHUN	3	6,0	6,0	94,0
>15	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=TINGKATPENDIDIKAN  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created		26-SEP-2020 21:28:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=TINGKATPENDIDIKAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

### Statistics

TINGKATPENDIDIKAN

N	Valid	50
	Missing	0

### TINGKATPENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	28,0	28,0	28,0
	DIPLOMA	17	34,0	34,0	62,0
	SARJANA	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)
  /SAVE RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created		26-SEP-2020 21:36:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:04,02 00:00:03,70 5232 bytes 648 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	3,6880	,68643	50
Pengetahuan (X1)	4,2986	,43444	50
Keterampilan (X2)	4,1432	,63969	50
kemampuan (X3)	3,9264	,45557	50



**Correlations**

		Kinerja Pegawai (Y)	Pengetahuan (X1)	Keterampilan (X2)	kemampuan (X3)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (Y)	1,000	,110	-,015	,784
	Pengetahuan (X1)	,110	1,000	,580	,281
	Keterampilan (X2)	-,015	,580	1,000	,339
	kemampuan (X3)	,784	,281	,339	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (Y)	.	,224	,459	,000
	Pengetahuan (X1)	,224	.	,000	,024
	Keterampilan (X2)	,459	,000	.	,008
	kemampuan (X3)	,000	,024	,008	.
N	Kinerja Pegawai (Y)	50	50	50	50
	Pengetahuan (X1)	50	50	50	50
	Keterampilan (X2)	50	50	50	50
	kemampuan (X3)	50	50	50	50

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan (X3), Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,688	,38361	,707	36,964	3	46	,000	1,921

a. Predictors: (Constant), kemampuan (X3), Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,319	3	5,440	36,964	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,769	46	,147		
	Total	23,088	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), kemampuan (X3), Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,428	,639		-,670	,506					
	Pengetahuan (X1)	,105	,156	,066	,673	,504	,110	,099	,054	,655	1,526
	Keterampilan (X2)	,380	,120	,354	3,517	,001	,015	,460	,281	,630	1,588
	kemampuan (X3)	1,334	,129	,885	10,370	,000	,784	,837	,828	,874	1,144

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pengetahuan (X1)	Keterampilan (X2)	kemampuan (X3)
1	1	3,975	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,014	17,098	,08	,00	,66	,19
	3	,008	22,428	,17	,22	,12	,69
	4	,004	31,516	,75	,78	,22	,11

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

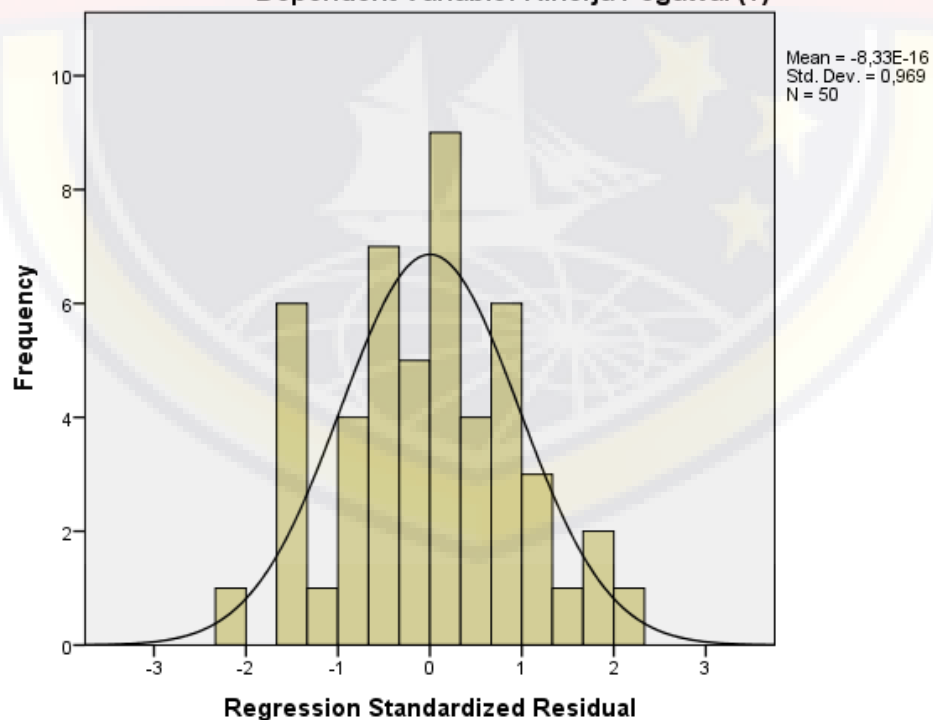
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2944	4,9083	3,6880	,57710	50
Std. Predicted Value	-2,415	2,115	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,059	,181	,104	,032	50
Adjusted Predicted Value	2,2704	4,9646	3,6880	,58831	50
Residual	-,78353	,80812	,00000	,37169	50
Std. Residual	-2,043	2,107	,000	,969	50
Stud. Residual	-2,080	2,148	,000	1,001	50
Deleted Residual	-,81276	,84034	,00002	,39738	50
Stud. Deleted Residual	-2,162	2,240	,001	1,018	50
Mahal. Distance	,163	9,982	2,940	2,621	50
Cook's Distance	,000	,190	,017	,029	50
Centered Leverage Value	,003	,204	,060	,053	50

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

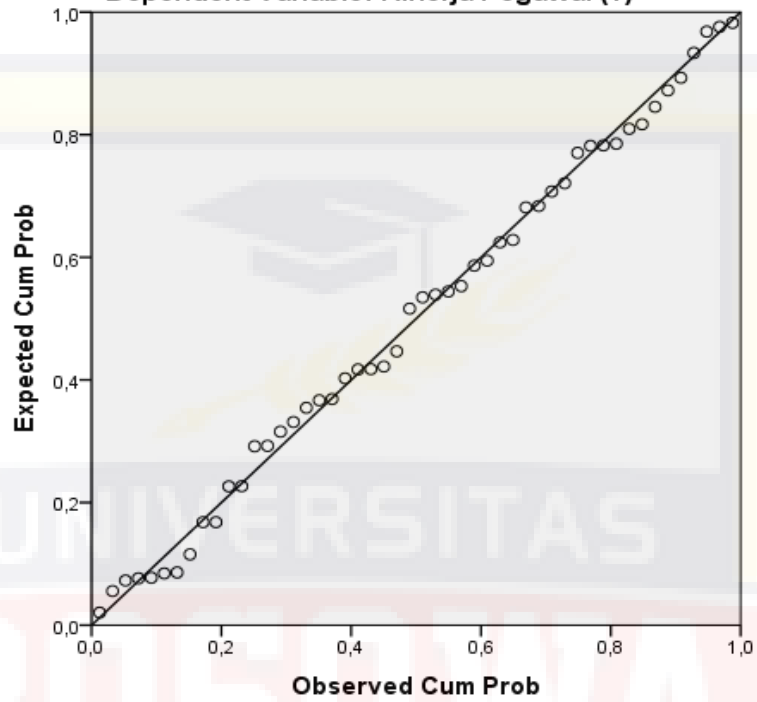
## Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

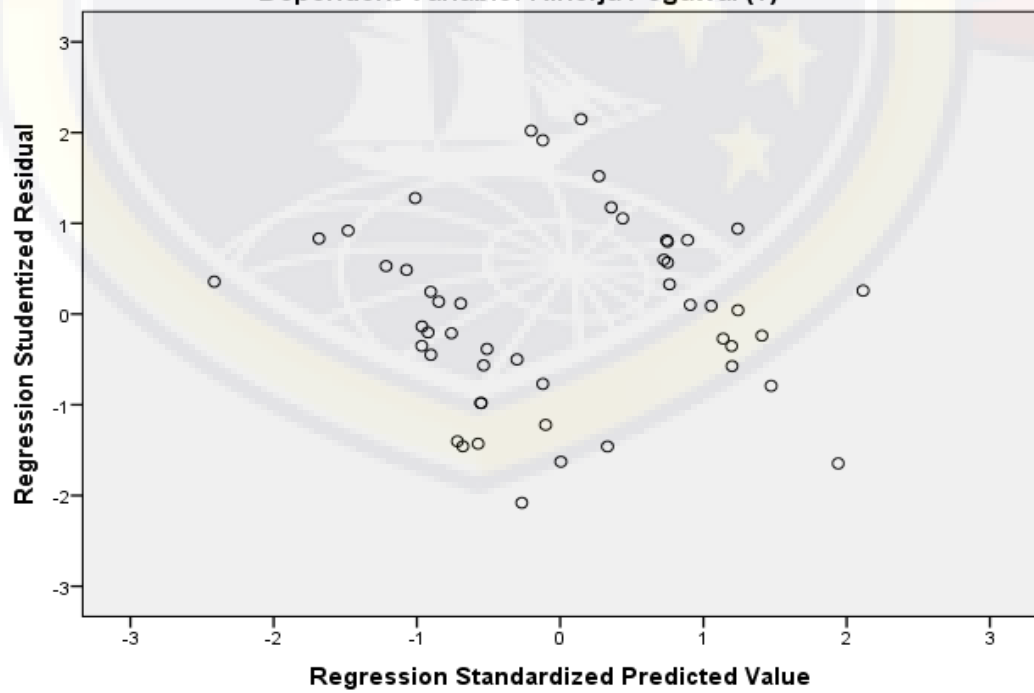


**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)**



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=PDDK PGLM DMNS X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes	
Output Created	26-SEP-2020 21:38:10
Comments	
Input	DataSet1
Active Dataset	<none>
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=PDDK PGLM DMNS X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,00
	Elapsed Time 00:00:00,07

## Correlations

		PDDK	PGLM	DMNS	Pengetahuan (X1)
PDDK	Pearson Correlation	1	,485**	,396**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000
	N	50	50	50	50
PGLM	Pearson Correlation	,485**	1	,508**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
DMNS	Pearson Correlation	,396**	,508**	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000

	N	50	50	50	50
Pengetahuan (X1)	Pearson Correlation	,718**	,879**	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=KCKP KPRD X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

### Notes

Output Created		26-SEP-2020 21:38:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=KCKP KPRD X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,20

### Correlations

		KCKP	KPRD	Keterampilan (X2)
KCKP	Pearson Correlation	1	,997**	,999**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
KPRD	Pearson Correlation	,997**	1	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000

	N	50	50	50
Keterampilan (X2)	Pearson Correlation	,999**	,999**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

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

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KMPI KMPF X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Notes
Output Created		26-SEP-2020 21:38:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=KMPI KMPF X3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,07

### Correlations

		KMPI	KMPF	kemampuan (X3)
KMPI	Pearson Correlation	1	,378**	,745**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000
	N	50	50	50
KMPF	Pearson Correlation	,378**	1	,899**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000

	N	50	50	50
kemampuan (X3	Pearson Correlation	,745**	,899**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

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

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=DMK KLK KRS INST Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

#### Notes

Output Created		26-SEP-2020 21:39:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=DMK KLK KRS INST Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03



## Correlations

		DMK	KLK	KRS	INST	Kinerja Pegawai (Y)
DMK	Pearson Correlation	1	,816**	,694**	,732**	,909**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
KLK	Pearson Correlation	,816**	1	,848**	,822**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
KRS	Pearson Correlation	,694**	,848**	1	,796**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
INST	Pearson Correlation	,732**	,822**	,796**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,909**	,958**	,899**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=PDDK PGLM DMNS
/SCALE('PENGETAHUAN (X1)') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

## Notes

Output Created		26-SEP-2020 21:41:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=PDDK PGLM DMNS /SCALE('PENGETAHUAN (X1)') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Scale: PENGETAHUAN (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KCKP KPRD
/SCALE('KETERAMPILAN (X2)') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Notes

Output Created		26-SEP-2020 21:42:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=KCKP KPRD /SCALE('KETERAMPILAN (X2)') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,10

### Scale: KETERAMPILAN (X2)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,999	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KMPI KMPF
/SCALE('KEMAMPUAN (X3)') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Notes

Output Created	26-SEP-2020 21:43:12	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=KMPI KMPF /SCALE('KEMAMPUAN (X3)') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

### Scale: KEMAMPUAN (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,514	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=DMK KLK KRS INST
/SCALE('KINERJA (Y)') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

		Notes
Output Created		26-SEP-2020 21:43:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=DMK KLK KRS INST /SCALE('KINERJA (Y)') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

## Scale: KINERJA (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	4