

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN, DAN WEWENANG
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

Diajukan Oleh

Risnavia

4516012099



**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 Disiplin Kerja, Penempatan, Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Nama Mahasiswa : Risnavia
Stambuk/NIM : 4516012099

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

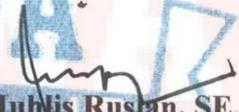
Tempat Penelitian : PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Thamrin Abduuh, SE.,M.Si
NIDN. 0019096401


Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si
NIDN. 0931086501

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**




Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,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 : Risnavia
NIM : 4516012099
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada 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



Risnavia

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan judul Skripsi “PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN DAN WEWENANG TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN”

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

1. Pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir Saleh Pallu. M. Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Dr. Hj Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. ThamrinAbduuh, SE.,M.Si dan Dr. MuhlisRuslan, SE.,M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, seta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan lima Ilmu dan Pendidikan kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Seluruh Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan atas pemberian izin dan bantuannya melakukan penelitian.

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

Makassar, 2020

Risnavia

ABSTRAK

Risnavia. 2016. Skripsi. Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan (Dibimbing Oleh Thamrin Abduuh dan Muhlis Ruslan).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja dan pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai sebanyak 82 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1). Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; 2). Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; 3) Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; 4) Disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, karena memiliki angka beta atau standardized coefficient yang lebih besar dari variabel lainnya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Penempatan, wewenang dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Risnavia. 2016. Thesis. The Effect of Work Discipline, Placement and Authority on Employee Work Performance at PT PLN (Persero) UP3 South Makassar (Supervised by Thamrin Abduuh and Muhlis Ruslan).

This study aims to analyze the effect of work discipline on work performance, the effect of placement on work performance and the influence of authority on work performance.

This research uses quantitative analysis with multiple linear regression analysis method. The population and sample in this study consisted of all employees of 82 people. The sampling method uses saturated samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires, interviews and literature study.

The results of this study concluded that: 1). Work discipline has a positive and significant effect on work performance; 2). Placement has a positive and significant effect on work performance; 3) Authority has a positive and significant effect on work performance: 4) Work discipline which has a dominant influence on work performance at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, because it has a beta or standardized coefficient that is greater than other variables.

Keywords: *Work Discipline, Placement, Authority and Work Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	10
2.1.3 Penempatan Pegawai.....	15
2.1.4 Wewenang.....	19
2.1.5 Prestasi Kerja	21

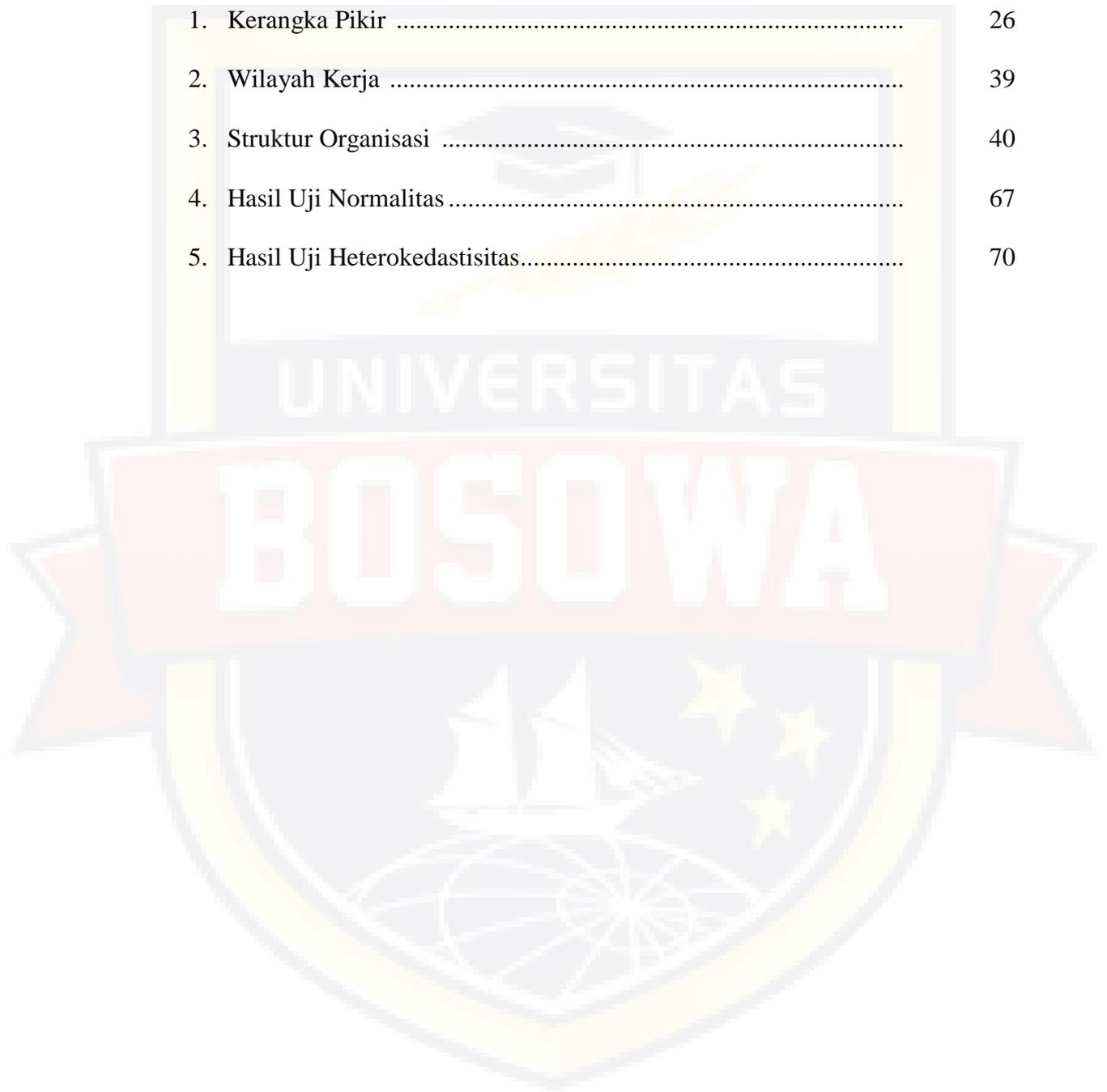
2.2 Kerangka Pikir	26
2.3 Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.3 Jenis Data	29
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Metode Analisis	30
3.6 Definisi Operasional dan Pengukurannya	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian	36
4.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	52
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	60
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	66
4.6 Pengujian Hipotesis Penelitian	70
4.7 Pembahasan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin.....	49
2.	Karakteristik Responden menurut Tingkat Umur	49
3.	Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan	50
4.	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	51
5.	Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan	53
6.	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.....	55
7.	Distribusi Tanggapan Rerponden terhadap Variabel Penempatan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.....	57
8.	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Wewenang pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan	59
9.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	61
10.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	63
11.	Hasil Uji Multikolinearitas	68
12.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	71
13.	Pengujian secara Simultan (Uji F)	72
14.	Pengujian Secara Parsial (Uji-t)	73

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pikir	26
2.	Wilayah Kerja	39
3.	Struktur Organisasi	40
4.	Hasil Uji Normalitas	67
5.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	86
2.	Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian	90
3.	Analisis Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	92
4.	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	94
5.	Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	100
6.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	102

UNIVERSITAS

BOSOWA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga Kerja pada suatu perusahaan adalah hal penting pada perusahaan/organisasi dimana untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan agar sekelompok orang didalam perusahaan dapat menjadi kooperatif, salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai sehingga pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran penting sebagai pengelola agar sistem perusahaan tetap berjalan sesuai aturan.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tergantung pada bagaimana pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan keahlian atau pengetahuannya sehingga perusahaan dapat mewujudkan tenaga pekerja agar lebih produktif, efektif dan efisien. Prestasi individu maupun kelompok pegawai di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan pegawai yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas pegawai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2019:94).

Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yakni PT PLN yang bergerak di bidang kelistrikan di Indonesia yang merupakan satu-satunya perusahaan penyedia listrik di Indonesia. Manajemen PLN terus bertekad mewujudkan visi dan misinya. Visi PT. PLN (Persero) adalah menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi. Sedangkan misinya adalah: 1) Melaksanakan bisnis listrik maupun bidang lainnya yang saling terkait, mengutamakan kenyamanan dari pelanggan, pegawai, maupun pemegang saham; 2) Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat melalui tenaga listrik; 3) Mewujudkan tenaga listrik untuk membantu kegiatan ekonomi; dan 4) Melaksanakan usaha yang ramah terhadap lingkungan. Dari hal tersebut, PT PLN (Persero) menurunkan visi regional "Diakui sebagai perusahaan yang efisien, memuaskan, dan didukung SDM yang profesional". sehingga dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menjaga kualitas dari setiap pegawainya agar dapat melayani masyarakat yang menggunakan jasa dari perusahaan tersebut. Sementara itu PT PLN (Persero) UP3 di Makassar Selatan adalah salah satu unit yang menyediakan bidang jasa dan pelayanan jaringan listrik yang menangani banyak pelanggan.

Kesuksesan perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, sangat tergantung dari aktivitas dan *breakthrough* sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap penyelenggara baik dari pemerintahan dan perusahaan BUMN agar lebih menekankan kecepatan, efisiensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-

tugas pemerintahan sehingga dapat mendukung pembangunan yang serba kompleks.

Sumber daya manusia merupakan unsur penentu dalam sebuah organisasi. Pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu strategi organisasi yang tergolong efektif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia menjadi penting karena manusia merupakan bagian tak terpisahkan dengan organisasi dan dalam pengembangannya mengangkat kualitas banyak aspek dan tuntutan yang harus dicapai (Munandar, 2015:112).

Menurut Hasibuan (2019:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil pengamatan penulis melalui observasi awal ditemukan bahwa masih ada beberapa pegawai yang memiliki prestasi belum maksimal, dimana pegawai sering menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada saat itu. Akan tetapi belum juga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, melalui suatu perencanaan sumber daya manusia yang matang, prestasi kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan disiplin kerja, penempatan dan wewenang yang baik.

Ketaatan merupakan hal yang paling penting bagi seseorang untuk mematuhi semua regulasi dari perusahaan maupun norma social yang berlaku dalam perusahaan (Hasibuan, 2019:193). Sikap seseorang dapat mencerminkan kesadaran akan tanggungjawab yang secara sukarela akan mematuhi segala

peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Sehingga, tidak perlu memaksakan mengerjakan tugasnya, pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan kesediaan adalah suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tersirat. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dikaji lebih mendalam agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Menurut (Suparno Eko Widodo, 2015 : 110) penempatan merupakan suatu aktivitas untuk menempatkan atau memposisikan dengan tepat, seseorang yang mempunyai kemampuan tertentu pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan organisasi. Selanjutnya menurut Jimly (2010:79) bahwa penempatan kerja merupakan posisi yang diberikan atasan kepada pegawainya sesuai dengan kemampuan dari pegawai. Sehubungan dengan kebijakan manajemen PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dimana menempatkan pegawai tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga terkadang penempatan tersebut berdasarkan kekeluargaan, kekerabatan atau teman dekat. Kebijakan ini sebagai salah satu penyebab kurangnya kualitas prestasi kerja pegawai. Bagi pegawai yang memiliki kemampuan dalam hal ini keterampilan akan tidak maksimal dikarenakan penempatannya tidak sesuai dengan keterampilan dari pegawai sehingga akan mempengaruhi kondisi pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena penempatan kerja tersebut tentu akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai, sehingga perlu dikaji dalam penelitian ini agar

dapat diketahui pengaruhnya terhadap pencapaian kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah wewenang. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dibutuhkan pendelegasian wewenang sehingga memungkinkan pegawai dapat secara optimal menjalankan pekerjaannya. Wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang (Hasibuan 2019:4) untuk bertindak dan memerintah orang lain. Pendelegasian wewenang adalah suatu cara untuk mendorong prestasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Karena pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dan cepat.

Perusahaan BUMN yang memiliki cabang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yakni PT PLN, hal ini mengharuskan adanya pemerataan jumlah dan tugas serta wewenang pegawainya. Pendistribusian penempatan serta wewenang yang dilakukan PT PLN nantinya diharapkan memberikan dampak positif atas peningkatan prestasi kerja setiap pegawainya. Adanya disiplin dalam bekerja juga sangat diperlukan sehingga dapat terciptanya pegawai yang berprestasi, dengan kata lain bahwa perusahaan tersebut harus dapat mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan sebaik-baiknya serta dapat menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Dari uraian diatas, terdapat beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya prestasi kerja pegawai maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yaitu dengan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
2. Apakah penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
3. Apakah wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah maka penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti dan pihak lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, penempatan dan wewenang terhadap prestasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan khususnya mengenai disiplin kerja, penempatan dan wewenang sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

Menurut Hasibuan (2019:10), menyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14-15) bahwa manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kkerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai .
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedamayanti (2017 : 9) tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan MSDM antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahas latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Menurut Muhlis (2015:253) bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung pengertian keteraturan dan ketaatan. Sementara Mathis dan Jackson (2012:314) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaan yang dimaksud.

Menurut Musanef (2010:18), disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama

dikemukakan Nawawi (2011:82) memberikan definisi disiplin adalah ketaatan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, memenuhi aturan-aturan kerja yang ditetapkan, rajin dalam memberikan pelayanan, tekun melaksanakan tugas pokok dan memiliki komitmen yang tinggi atas tugas pokok dalam rangka meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2015:193), kedisiplinan sebagai kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah wawasan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu wawasan. Tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Notoatmodjo (2012:134) menyatakan bahwa disiplin adalah wawasan dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kerlinger (2013:58) memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan aktivitas kerja yang dinamis sesuai dengan dinamika dunia kerja, maka penerapan disiplin sangat berpengaruh dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Disiplin kerja tidak hanya diarahkan pada ketaatan terhadap jam kerja, tetapi sekaligus pada kemampuan pegawai untuk memenuhi tuntutan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan target yang ingin dicapai organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti pegawai harus mampu bekerja berdasarkan target individu dan

target organisasi dengan sasaran utama pada tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2018:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2019: 194) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap prestasi pegawai , sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana pegawai patuh dan taat terhadap peraturan, perintah dan norma social yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2019: 194-198) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai , karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai . Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas,

bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah diterapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif; menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan dan mematuhi aturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif; sebagai upaya untuk memindahkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkannya untuk terus mematuhi aturan sesuai dengan pedoman dan sanksi yang berlaku untuk perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif; kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangunegara (2013 : 131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku.

c. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua, muda, pria dan wanita tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:291), pegawai yang disiplin adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki. Indikator disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019 : 194) yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2.1.3 Penempatan Pegawai

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena

penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan.

1. Faktor-Faktor yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan Pegawai

Menurut Gauzali Saydan (2008:155) bahwa faktor-faktor yang perlu pertimbangan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut.

a. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam mendapatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi.

d. Faktor Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

e. Faktor Usia

Dalam rangka mendapatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan.

2. Tujuan Penempatan Pegawai

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

3. Sistem dan Prosedur Penempatan Pegawai

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Edwin B Flippo (2012 : 58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan :

- a. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b. Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja.

- c. Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (misplacement) maka perlu ditindak lanjuti suatu program penyesuaian kembali (readjustment) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

- a. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
- b. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

4. Dimensi dan Indikator Penempatan Pegawai

Dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013: 117-118) tentang penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

- a. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- 1) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- 2) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

- b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

1) Pengetahuan mendasari keterampilan

2) Peralatan kerja

3) Prosedur Pekerjaan

4) Metode proses pekerjaan

c. Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.

2) Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4 Wewenang

Hasibuan (2006 : 64) berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

1. Pengertian Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak

dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen. Selanjutnya menurut Sutarto (2001 : 141), pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Indikator Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakan (Hasibuan, 2007:70). Indikator wewenang yaitu:

a. Tugas

Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu.

b. Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut.

c. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya.

d. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

e. Pemanfaatan waktu

Memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktifitas.

2.1.5 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019 : 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

1. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses yakni serangkaian kegiatan yang terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Tentu yang akan dinilai adalah semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Tahap selanjutnya adalah observasi. Dengan dilakukannya observasi berarti ada pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

Dengan kata lain, observasi yang jarang dilakukan dan observasi yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja dapat menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019 : 96-100) metode penilaian prestasi pegawai pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern.

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah: *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *freeform essay*, dan *critical incident*.

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) *Employee comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya. Metode *employee comparison* terbagi atas: *alternation ranking*, *paired comparison*, dan *porcedcomparison*.

a) *Alternation ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau mulai dari bawahan sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired comparison*

Metode ini adalah metode penilaian dengan seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternative keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang sedikit.

c) *Porced comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang banyak.

3) *Check list*

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4) *Freeform essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/pegawai yang sedang dinilainya.

5) *Critical incident*

Dengan metode ini penilaian harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke

dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

b. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah: *assessment centre*, *management by objective* (MBO = MBS), dan *human asset accounting*.

1) *Assessment centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta/kenyataan dari setiap individu pegawai yang dinilai.

2) *Management by objective* (MBO = MBS)

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3) *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variable-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Byar dan Rue (1984) mengemukakan adanya faktor individu yang memengaruhi prestasi kerja. Faktor individu yang dimaksud adalah sebagai berikut :

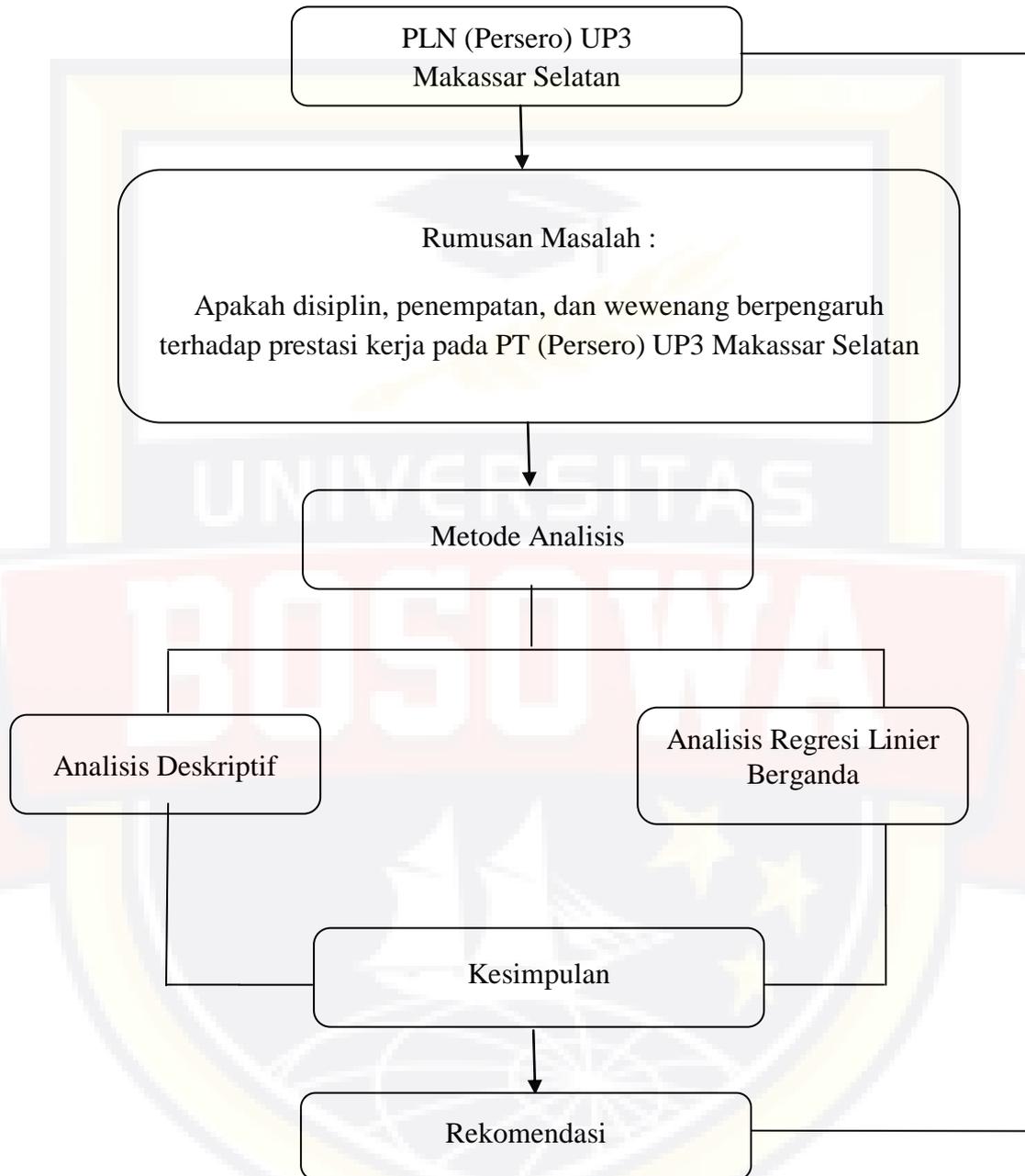
- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Indikator Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja setiap pegawai dalam suatu organisasi sangat penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, hal itu diakibatkan bahwa dalam suatu organisasi setiap pegawai sebagai sumber daya manusia ingin. Menurut Sutrisno (2014 : 152) Indikator prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Kedisiplinan: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.
- c. Tanggung Jawab: Bertanggung jawab terhadap apa yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai oleh perusahaan.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis, sebagai berikut diduga bahwa:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- H2 : Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- H3 : Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- H4: Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berlokasi di Jalan Letjen Hertasning No. 99, Tamalate, Rappocini, Bonto Makkio, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai bulan Juli tahun 2020.

3.2. Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

3.2.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. 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.

2. Wawancara

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

3. Kuesioner

Kuesioner (angket) yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti. Kuesioner merupakan angket yang tersusun secara tekstur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden.

3.3. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi atau *universe* yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebanyak 82 orang pegawai .

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2004:23) sampel jenuh adalah tehnik pengambilan sampel secara

keseluruhan karena semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel jumlah populasinya kecil, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 82 orang responden.

3.5. Metode Analisis

Teknik analisis data yakni dengan menggunakan uji statistik melalui alat bantu program SPSS (*statistical program for social science*) versi 16. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugyiono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) yang merupakan analisis yang berkaitan dengan studi ketergantungan satu variabel (yang disebut variabel tidak bebas) dengan dua atau lebih variabel lainnya (yang disebut variabel bebas). Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e \dots\dots\dots (Ghozali, 2013:169)$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Penempatan

X3 = Wewenang

β_0 = Konstanta

$B_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error Term

3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya pengujian regresi linier berganda, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dari rumusan masalah yang diajukan, prosedur pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

a. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh-pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali 2013). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja, penempatan dan wewenang mempunyai pengaruh tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja, penempatan dan wewenang mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013:136) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu :

1) Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

2) Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1, X2, dan X3 (disiplin kerja, penempatan dan

wewenang) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2013). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (disiplin kerja, penempatan dan wewenang) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Ha : Variabel-variabel bebas (disiplin kerja, penempatan dan wewenang) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Penentuan Variabel Dominan

Menurut Yamin (2013:37) untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Penempatan (X2), dan Wewenang (X3) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien referensi yang distandartkan (β) atau *standartized of coefisiefisient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar merupakan variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja PLN UP3 Makassar Selatan).

d. Definisi Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2016:136) skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan dengan pemberian skor antara lain:

- 1) Nilai 5 : untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- 2) Nilai 4 : untuk jawaban Setuju (S)
- 3) Nilai 3 : untuk jawaban Cukup Setuju (CS)
- 4) Nilai 2 : untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- 5) Nilai 1 : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6. Defenisi Operasional dan Pengukurannya

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini, maka ditetapkan definisi operasional dengan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan adalah:
(a) Pegawai yang bekerja sesuai target yang ditetapkan; (b) Pegawai memiliki inisiatif untuk meminimalisir terjadinya masalah yang akan terjadi pada

pekerjaannya; (c) Pegawai memiliki kecepatan dalam menanggapi intruksi kerja; (d) Pegawai mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja yang ada; (e) Pegawai memiliki sikap yang baik selama bekerja; dan (f) Pegawai selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Indikator yang digunakan adalah: (a) Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; (b) Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; (c) Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi; (d) Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai; (e) Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar; dan (f) Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai.
3. Penempatan adalah suatu aktivitas untuk menempatkan atau memposisikan dengan tepat seseorang yang mempunyai kemampuan tertentu pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan organisasi. Indikator yang digunakan adalah: (a) Posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki; (b) perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan; (c) penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki; (d) Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi pegawai; (e) Kemampuan dan keterampilan kerja sangat

menentukan posisi saya di dalam perusahaan; dan (f) Usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.

4. Wewenang adalah sebuah tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Wewenang juga memberikan hak untuk memimpin dan memerintah orang lain, mengarahkan dan mengorganisir orang lain agar sesuai dengan pemikiran dan sejalan dengan kita untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Indikator yang digunakan adalah: (a) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat; (b) Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi tumpang tindih; (c) Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai; (d) memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan; (e) memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan; dan (f) mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT PLN yang dimana sebagai tempat peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan terkait dengan Prestasi Kerja yang 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 pada pabrik ketenagalistrikan dan pabrik gula di Indonesia di akhir abad 19, tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang yang mana produksi mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri, setelah Jepang mengambil alih dimana Belanda menyerah di awal Perang Dunia ke-II. Pada Agustus 1945 yakni proses pengambil alihan kekuasaan oleh Sekutu yang terjadi di akhir Perang Dunia II, dimana pihak Jepang menyerah kepada Sekutu. Setelah pihak Jepang menyerah para pemuda dan buruh listrik memanfaatkan situasi dan kondisi melalui delagasi Buruh atau pada saat itu Pegawai Listrik dan Gas

serta Pemimpin KNI Pusat melakukan inisiatif pengambilalihan perusahaan tersebut dan untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia dengan menghadap Presiden Soekarno.

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

2. Visi, Misi dan Moto PT PLN (Persero)

a. Visi

Menjadikan perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi

b. Misi

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

- 1) Melaksanakan bisnis listrik maupun bidang lainnya yang saling terkait, mengutamakan kenyamanan dari pelanggan, pegawai, maupun pemegang saham

- 2) Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat melalui tenaga listrik
- 3) Mewujudkan tenaga listrik untuk membantu kegiatan ekonomi
- 4) Melaksanakan usaha yang ramah terhadap lingkungan

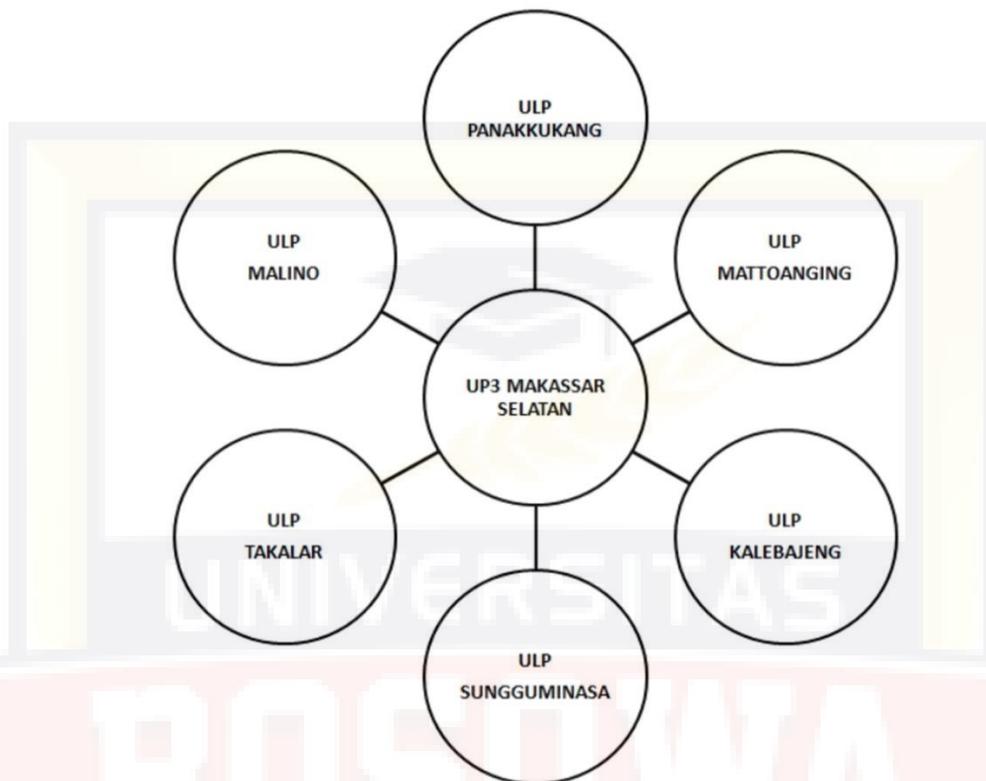
c. Motto

Electricity For A Better Life

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 Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng, Jl. Pahlawan No.4 Limbung Kab. Gowa

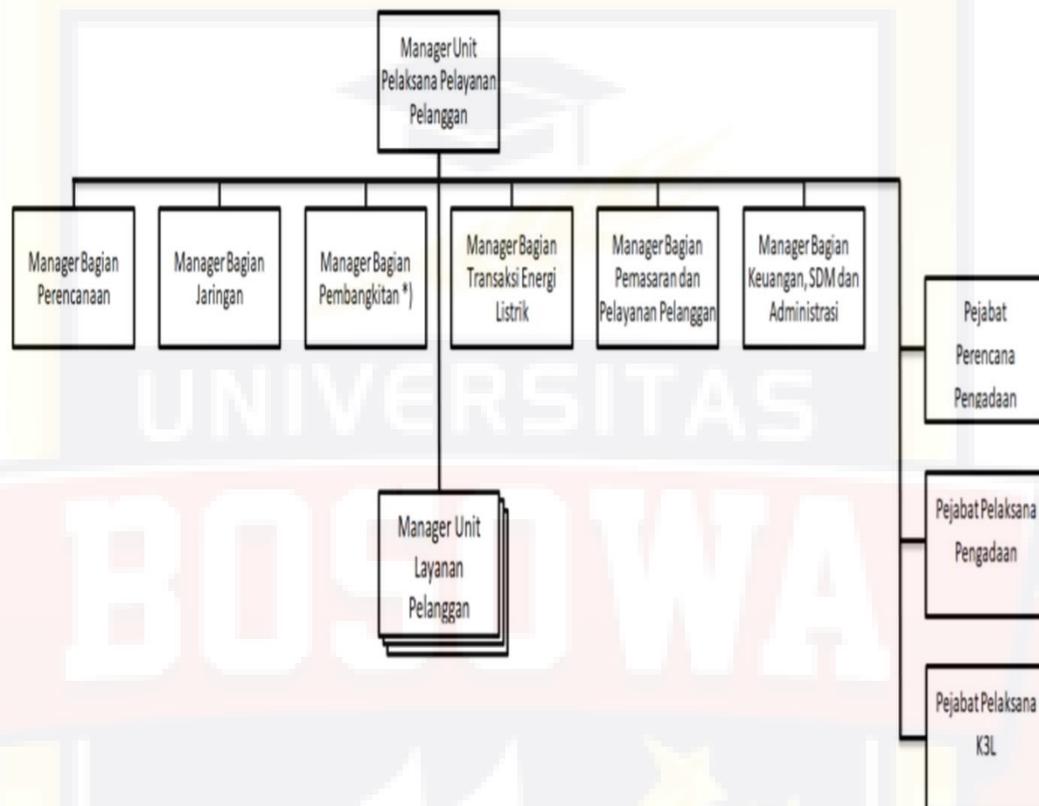


Gambar 4.1 Wilayah Kerja

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangatlah penting untuk 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

5. Uraian Tugas Pokok Organisasi

PT PLN (Persero) 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 maintenance jaringan distribusi tenaga listrik, pengelolaan operasi dan pengelolaan transaksi energy (tragy) serta administrasi keuangan, pengelolaan niaga, layanan pelanggan, administrasi perbekalan dan serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan layanan ketenagalistrikan secara efektif dan efisien dengan mutu kualitas dan andal untuk pencapaian target kinerja unit sesuai kewenangannya.

Tugas pokok :

- 1) Mengkoordinasikan anggaran dan program kerja sebagai pedoman kerja untuk pencapaian kinerja unit.
- 2) Pengoptimalan PRK unit sebagai dasar dalam penyusunan dokumen RKAU untuk mendapatkan penetapan arah pencapaian target kinerja.
- 3) Mengkoordinasikan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapaikinerja unit.
- 4) Melakukan evaluasi implementasi pedoman keselamatan ketenagalistrikan atau K2 dan K3 untuk keselamatan, keamanan dan kesehatan pegawai dalam bekerja.
- 5) Melakukan evaluasi estimasi pendapatan penjualan tenaga listrik (*bottom-up load forecast*) serta kebutuhan energi listrik untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di unit yang dipimpinnya.
- 6) Mengoptimalkan operasi pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.

- 7) Melakukan koordinasi, mengendalikan serta mengoptimalkan implementasi Tata Usaha Langganan atau TUL.
- 8) Melakukan evaluasi pelaksanaan pengadaan serta pengelolaan barang dan/atau jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja.
- 9) Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan.
- b) Manager Bagian Perencanaan

Mengkoordinir kegiatan perencanaan anggaran operasi dan investasi serta rencana pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik maupun kegiatan lain yang berhubungan dengan jaringan distribusi, agar kinerja unit UP3 dapat tercapai serta mengoperasikan Data Induk Jaringan atau DIJ , infrastruktur dan aplikasi demi 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 keUnit Induk.

- 7) Mengkoordinir dan mengevaluasi mapping data jaringan pelanggan.
- 8) Memonitoring dan mengevaluasi kinerja unit.
- 9) Menyiapkan data pendukung dalam penyusunan RUPTL dan Roadmap

Lisdes

- 10) Mengevaluasi data asset distribusi (Laporan 12 C)

c) Manager Bagian Jaringan

Mengkoordinir kegiatan operasional serta pemeliharaan jaringan distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan atau (PDKB) dan Pembangkit Tenaga Listrik demi menjamin mutu maupun keadilan jaringan distribusi.

Tugas Pokok :

- 1) Mengkoordinasikan Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 2) Memonitoring dan evaluasi pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi, Pekerja Dalam Keadaan Bertentangan, serta pembangkit.
- 3) Memonitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 4) Menganalisa dan mengevaluasi kinerja operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk PDKB.
- 5) Memonitoring dan mengevaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik.
- 6) Melakukan validasi dan verifikasi asset distribusi secara periodik.

- 7) Mengkoordinasikan terkait penyusunan dan pengendalian pelaksanaan *Standart Operasional Produce* pada setiap jenis pekerjaan distribusi guna tidak terjadi kecelakaan kerja
 - 8) Mengkoordinasi pelaksanaan baik pemeliharaan maupun operasi pada jaringan distribusi dengan ULP atau instansi terkait termasuk PFK.
 - 9) Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang lebih efisien.
 - 10) Mengevaluasi hasil kerja dari pihak ketiga (KHS dan Non KHS)
- d) Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Mengkoordinir kegiatan transaksi energi di UP3, mengontrol susut, menjaga transaksi meter dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK untuk mewujudkan *Standar Operating Produce* (SOP) yang berlaku.

Tugas :

- 1) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen billing.
- 2) Mengkoordinasikan proses billing pada sistem Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat dengan aplikasi pendukung.
- 3) Melakukan penyusunan biaya investasi dan operasi serta data pendukung RKAU.
- 4) Melaksanakan monitoring dan pengendalian realisasi penggunaan anggaran Surat Ketetapan Kas Investasi atau Surat Ketetapan Kas Operasi.

- 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 harga energi.
- 8) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR.
- 9) Mengevaluasi dan merencanakan 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 Pengendalian dan Pengelolaan kegiatan dibagian persuratan maupun pengelolaan keuangan yang meliputi tenaga manusia, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), kesekretariatan, anggaran, akuntansi dan keuangan untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Tugas :

- 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) Mereview kontrak perjanjian dengan Pihak penyedia.
 - 11) Mengevaluasi operasional kendaraan dinas, sarana dan prasana kantor dan SPPD.
 - 12) Mengkoordinir kebijakan, strategi, 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 jasa mulai dari pengumuman, penjelasan, evaluasi, mempersiapkan perjanjian kontrak serta memastikan konsep *value for money* (VfM) yaitu mengutamakan hasil yang terbaik untuk PLN dalam jangka waktu yang panjang dengan menempatkan unsur

6 Right: tepat kuantitas, tepat kualitas, tepat tempat, tepat waktu, tepat harga dan sosial ekonomi. Dengan prinsip dasar: transparan, adil, efisien, efektif, kompetitif, wajar dan akuntabel.

- 1) Melakukan analisis, menyusun jadwal, dan membuat Harga Perkiraan Sendiri (HPS) terhadap lingkup pengadaan barang atau jasa.
- 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 kepada value for money committee untuk pengadaan barang atau jasa yang memerlukan rekomendasi value for money committee yaitu hasil proses pengadaan barang/jasa kepada atasan langsung.
- 5) Menilai kualifikasi calon vendor barang atau jasa dalam hal pengadaan memiliki prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki daftar penyedia terseleksi.
- 6) Menjamin calon vendor barang atau jasa tidak termasuk *black list* hitam PLN dan melakukan pengumuman atau undangan kepada calon vendor barang dan jasa.
- 7) Mengumumkan pemenang penyedia barang atau jasa.
- 8) Menjawab sanggahan dari calon penyediaan barang/jasa.
- 9) Menyiapkan surat Penunjukkan 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) UP3.

Berdasarkan pemaparan tugas dan fungsi dari jabatan yang ada diatas, peneliti dapat mengemukakan bahwa terdapat beberapa jabatan yang berada 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.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 82 orang pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, terdapat data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun penyebaran responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 82 pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan, terdapat data yang variatif, terkhusus pada data identitas responden yang mencakup yaitu jenis kelamin, tingkat umur, tingkat Pendidikan, dan masa kerja. Adapun penyebaran responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk table dan dijelaskan berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	47	57,3
Perempuan	35	42,7
Jumlah	82	100,0

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan data untuk karakteristik menurut jenis kelamin pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sesuai dengan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang memiliki jumlah paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (57,3%), dan dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan lebih kecil yaitu sebanyak 35 orang (42,7%).

2. Tingkat Umur

Usia sangat menentukan tingkat kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab pegawai yang tentunya memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Tingkat umur responden yang terkecil adalah 28 tahun dan terbesar adalah 52 tahun.

Berikut karakteristik responden menurut tingkatan umur pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, yang ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden menurut Tingkat Umur pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
28 – 34	13	15,85
35 – 41	37	45,12
42 – 48	20	24,39
49 – 55	12	14,63
Jumlah	82	100,00

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 3)

Tabel 2 menunjukkan responden dengan karakteristik berdasarkan umur didapatkan data yang variatif. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa tingkat umur yang proporsinya menempati terbesar adalah tingkat umur 35 – 41 tahun sebanyak 37 orang (45,12%), kemudian tingkat umur 42 – 48 tahun sebanyak 20 orang (24,39%), dan tingkat umur 28 – 34 tahun sebanyak 13 orang (15,85%). Sedangkan tingkat umur dengan proporsi terkecil adalah 49 – 55 tahun sebanyak 12 orang (14,63%). Hal ini diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik yang mana berarti responden pada umumnya memiliki tingkat umur yang produktif.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkatan pendidikan ialah jenjang atau tahapan pendidikan yang telah diselesaikan atau diselesaikan oleh responden berdasarkan pendidikan atau disiplin bidang ilmunya serta mendapatkan legalitas oleh pemerintah. Tingkatan pendidikan mengubah cara berpikir dan perilaku dari pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa responden menurut tingkatan pendidikan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	24	29,3
Diploma	13	15,9
S1	30	36,6
S2	15	18,3
Jumlah	82	100,0

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa data karakteristik responden berdasarkan jenjang atau tingkatan pendidikan didapatkan data yang bervariasi. Dimana didapatkan bahwa tingkatan pendidikan yang menempati responden terbanyak adalah S1 sebanyak 30 orang atau (36,6%), responden tingkatan pendidikan SLTA sebanyak 24 orang atau (29,3%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 15 orang responden atau (18,3%), dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau (15,9%). Artinya karakteristik menurut tingkatan pendidikan responden tergolong cukup bagus sehingga diyakini dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Masa Kerja

Masa kerja atau lamanya bekerja responden adalah dihitung sejak pengangkatan menjadi pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa Masa kerja terendah adalah 5 tahun, sedangkan yang tertinggi adalah 23 tahun. Adapun data responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	5 – 11	32	39,02
2.	12 – 18	40	48,78
3.	19 – 25	10	12,20
Jumlah		82	100,00

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan data pada Tabel 4. di dapatkan bahwa masa kerja responden yang mana proporsi tertinggi berada pada masa kerja 12 – 18 tahun sebanyak 40 orang atau (48,78%), dan kemudian setelah itu diikuti masa kerja 5 – 11 tahun sebanyak 32 orang atau (39,02%). Sedangkan masa kerja dengan

proporsi terkecil adalah 19 – 25 tahun sebanyak 10 orang atau (87,8%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang dapat diandalkan atau memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Namun yang memiliki masa kerja relatif rendah masih perlu ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) atau *in house training* dan lain sebagainya dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai sehingga dapat menunjang dan menyelesaikan tugas dengan baik.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini menyajikan tanggapan responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Tujuan dari deskripsi ini adalah mengetahui jawaban dari responden terhadap indikator dari variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini sehingga memperoleh kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Pada penelitian ini yaitu menggunakan keterkaitan satu variabel yaitu prestasi kerja, dan 3 variabel bebas yaitu: disiplin kerja (X_1), penempatan (X_2), dan wewenang (X_3). Diaman variabel tersebut digambarkan, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan adalah: (a) Pegawai yang bekerja sesuai target yang ditetapkan; (b) Pegawai memiliki inisiatif untuk meminimalisir terjadinya masalah yang akan terjadi pada pekerjaannya; (c) Pegawai memiliki kecepatan dalam menanggapi intruksi

kerja; (d) Pegawai mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja yang ada; (e) Pegawai memiliki sikap yang baik selama bekerja; dan (f) Pegawai selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Indikator	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden/(%)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
Pegawai yang bekerja sesuai target yang ditetapkan	0	0	8 (9,8)	10 (12,2)	64 (78)	4,68
Pegawai memiliki inisiatif untuk meminimalisir masalah pada pekerjaannya	0	0	3 (3,7)	17 (20,7)	62 (75,6)	4,72
Pegawai memiliki kecepatan menanggapi intruksi kerja	0	0	11 (13,4)	26 (31,7)	45 (54,9)	4,41
Pegawai mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja yang ada	0	0	1 (1,2)	25 (30,5)	56 (68,3)	4,15
Pegawai memiliki sikap yang baik selama bekerja	0	0	1 (1,2)	25 (30,5)	56 (68,3)	4,67
Pegawai selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	0	1 (1,2)	23 (38)	58 (70,7)	4,70

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju S = Setuju
 TS = Tidak setuju SS = Sangat setuju
 CS = Cukup setuju

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk sebuah variabel prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator pegawai memiliki inisiatif untuk meminimalisir masalah pada pekerjaannya dengan nilai rata-rata 4,72, kemudian disusul indikator pegawai selalu bertanggung jawab atas tugas yang

diberikan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 4,70, kemudian indikator pegawai yang bekerja sesuai target yang ditetapkan dengan nilai rata-rata 4,68, dan indikator pegawai memiliki sikap yang baik selama bekerja dengan nilai rata-rata 4,67. Sedangkan di dalam indikator pegawai mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja yang ada dengan nilai rata-rata 4,15 dan indikator pegawai memiliki kecepatan menanggapi instruksi kerja dengan nilai rata-rata 4,41 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel prestasi kerja. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa prestasi kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan masih tergolong baik.

2. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pegawai pada tata tertib dan mengendalikan diri dengan tidak melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan norma-norma atau pedoman-pedoman yang berlaku atau yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan sukarela dan tanpa paksaan. Indikator yang digunakan adalah: (a) Tujuan serta pekerjaan yang dibebankan seharusnya selaras dengan kemampuan seseorang atau pegawai yang dimilikinya; (b) Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; (c) Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi; (d) Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai; (e) Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar; dan (f) Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai.

Adapun data distribusi responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Indikator	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden /(%)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	0	4 (4,9)	18 (22)	60 (73,2)	4,68
Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0	0	5 (6,1)	26 (31,7)	51 (62,2)	4,56
Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	0	0	11 (13,4)	27 (32,9)	44 (53,7)	4,40
Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai	0	0	2 (2,4)	18 (22)	62 (75,6)	4,73
Sanksi Hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	0	0	4 (4,9)	15 (18,3)	63 (76,8)	4,72
Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai	0	0	5 (6,1)	28 (34,1)	49 (59,8)	4,54

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju S = Setuju
 TS = Tidak setuju SS = Sangat setuju
 CS = Cukup setuju

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai dengan nilai rata-rata 4,73, kemudian disusul indikator sanksi Hukuman yang diberikan sesuai tingkat kesalahan yang dilanggar dengan nilai rata-rata 4,72, kemudian indikator tujuan dan pekerjaan yang

dibebankan harus sesuai kemampuan dengan nilai rata-rata 4,68, dan indikator pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya dengan nilai rata-rata 4,56. Sedangkan indikator keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi mempunyai nilai rata-rata 4,40 dan indikator sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai dengan nilai rata-rata 4,54 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel disiplin kerja. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

3. Penempatan (X_2)

Penempatan adalah suatu bentuk aktivitas yang menempatkan atau memposisikan dengan tepat seseorang yang mempunyai kemampuan tertentu pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan organisasi. Indikator yang digunakan adalah: (a) Posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki; (b) perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan; (c) penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki; (d) Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi pegawai; (e) Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan; dan (f) Usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.

Adapun data distribusi responden terhadap variabel penempatan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Indikator	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden/(%)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
Posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai latar belakang pendidikan	0	0	5 (6,1)	20 (24,4)	57 (69,5)	4,63
Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis sebelum ditempatkan	0	0	7 (8,5)	25 (30,5)	50 (61)	4,52
Penempatan pegawai sudah sesuai pengalaman kerja	0	0	10 (12,2)	30 (36,6)	42 (51,2)	4,39
Perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan pegawai	0	0	12 (14,6)	23 (28)	47 (57,3)	4,43
Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai	0	0	3 (3,7)	29 (35,4)	50 (61)	4,57
Usia pegawai berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan	0	0	3 (3,7)	31 (37,8)	48 (58,5)	4,55

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju S = Setuju
 TS = Tidak setuju SS = Sangat setuju
 CS = Cukup setuju

Berdasarkan data pada Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa, indikator yang dominan dalam membentuk variabel penempatan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai latar belakang pendidikan dengan nilai rata-rata 4,63, dan disusul indikator kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai dengan nilai rata-rata 4,57, indikator usia pegawai berpengaruh dalam proses

penempatan kerja di perusahaan dengan nilai rata-rata 4,55, dan indikator perusahaan sudah melihat latar belakang akademis sebelum ditempatkan dengan nilai rata-rata 4,52. Sedangkan indikator penempatan pegawai sudah sesuai pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 4,39 dan indikator perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan pegawai dengan nilai rata-rata memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel penempatan. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Kecenderungan dari data menunjukkan penempatan mampu meningkatkan prestasi kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

4. Wewenang (X_3)

Wewenang adalah sebuah tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Wewenang juga memberikan hak untuk memimpin dan memerintah orang lain, mengarahkan dan mengorganisir orang lain agar sesuai dengan pemikiran dan sejalan dengan kita untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Indikator yang digunakan adalah: (a) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat; (b) Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi tumpang tindih; (c) Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai; (d) memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan; (e) memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan; dan (f) mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel wewenang pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Wewenang pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Indikator	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden/(%)					Mean
	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat	0	0	0	13 (15,9)	69 (84,1)	4,84
Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi timpang tindih	0	0	2 (2,4)	17 (20,7)	63 (76,8)	4,74
Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan pegawai	0	0	3 (3,7)	23 (28)	56 (68,3)	4,65
Pegawai mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan	0	0	6 (7,3)	28 (34,1)	48 (58,5)	4,51
Pegawai memiliki tanggung jawab menyelesaikan setiap pekerjaannya	0	0	2 (2,4)	19 (23,2)	61 (74,4)	4,72
Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	0	0	11 (13,4)	71 (86,6)	4,87

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2020 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju S = Setuju
 TS = Tidak setuju SS = Sangat setuju
 CS = Cukup setuju

Berdasarkan data pada Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa, indikator yang dominan dalam membentuk variabel wewenang pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator pegawai mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan mempunyai nilai average sebesar 4,87, kemudian disusul indikator tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat dengan nilai average 4,84, indikator tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi

timpang tindih dengan nilai average 4,74, indikator pegawai memiliki tanggung jawab menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan nilai average 4,72, dan indikator atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata 4,65. Sedangkan indikator pegawai mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mempunyai nilai average 4,51 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel wewenang. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa wewenang mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas yaitu melakukan korelasi skor setiap item dengan skor total pada atribut masing-masing. Pengujian validitas ini bertujuan untuk melihat kecermatan atau ketepatan pada suatu instrumen dalam penelitian sehingga dapat diukur pernyataan yang dibuat dari item-item. Dikatakan valid jika instrumen memiliki arti yaitu alat ukur yang dipergunakan pada bentuk pernyataan untuk memperoleh data untuk mengukur atau dinyatakan valid. Item pada pernyataan yang memiliki korelasi yang positif dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi.

Menurut Sugiyono, (2007:233) *corrected itemtotal correlation* adalah korelasi antara butir pernyataan dengan skor total item, hingga dapat diartikan dengan melakukaj konsultasi nilai kritis r-tabel, jika r hitung > nilai kritis r-

tabel *product moment* maka instrument dapat dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini, keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sahih).

Di bawah ini adalah hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item Instrumen	Corrected Item-Total Correlation	r-Product Moment (r-tabel) (n = 82; α 0,05)	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	Y_1	0,841	0,220	Valid
	Y_2	0,816	0,220	Valid
	Y_3	0,859	0,220	Valid
	Y_4	0,674	0,220	Valid
	Y_5	0,758	0,220	Valid
	Y_6	0,775	0,220	Valid
Disiplin kerja (X1)	X1_1	0,830	0,220	Valid
	X1_2	0,826	0,220	Valid
	X1_3	0,841	0,220	Valid
	X1_4	0,826	0,220	Valid
	X1_5	0,822	0,220	Valid
	X1_6	0,826	0,220	Valid
Penempatan (X2)	X2_1	0,797	0,220	Valid
	X2_2	0,846	0,220	Valid
	X2_3	0,800	0,220	Valid
	X2_4	0,857	0,220	Valid
	X2_5	0,781	0,220	Valid
	X2_6	0,781	0,220	Valid
Wewenang (X3)	X3_1	0,808	0,220	Valid
	X3_2	0,715	0,220	Valid
	X3_3	0,710	0,220	Valid
	X3_4	0,636	0,220	Valid
	X3_5	0,705	0,220	Valid
	X3_6	0,735	0,220	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian yang validitasnya (kekonsistenan) ditampilkan pada Tabel. 9, sehingga didapatkan nilai r hitung dari 24 butir pernyataan berada antara 0,636 sampai dengan 0,859, yang mana nilai r hitung $>$ nilai r tabel, untuk $n = 82$ pada taraf $\alpha 0,05$ diperoleh r tabel = 0,220. Sehingga dapat dinyatakan bahwa point pernyataan pada kuisisioner ini adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, dimana dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan untuk analisa selanjutnya dapat dilanjutkan.

Hasil pengujian validitas dari instrumen variabel prestasi kerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r -hitung) antara 0,674 – 0,859 atau r hitung $>$ r tabel 0,220. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini ialah valid (sahih).

Hasil uji validitas dari instrumen variabel disiplin kerja di peroleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) yaitu antara 0,822 – 0,841 atau r hitung $>$ r -tabel 0,220. Hal ini artinya pada setiap point pernyataan pada variabel disiplin kerja yang dipergunakan pada penelitian ini ialah konsisten atau valid.

Hasil pengujian dari validitas instrumen variabel penempatan dimana didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,781 – 0,857 atau r hitung $>$ r tabel 0,220. Artinya setiap point pernyataan pada variabel penempatan yang dipergunakan pada penelitian ini ialah konsisten atau valid.

Hasil pengujian dari validitas instrumen variabel wewenang didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,636 – 0,808 atau r hitung $>$ r tabel 0,220. Artinya setiap point pernyataan pada variabel wewenang yang digunakan pada penelitian ini ialah konsisten atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen pada penelitian ini dapat artikan reliabel atau handal jika beberapa kali dipergunakan untuk mendapatkan ukuran obyek yang sama sehingga mendapatkan hasil data identik. Dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mana mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan untuk melakukan dan mendapatkan uji reliabilitas terhadap instrumen pada penelitian ini. Jika r hitung $>$ nilai kritis r -tabel *Product Moment* maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dari setiap item pernyataan variabel yang digunakan pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item Instrumen	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r Product Moment (r- tabel) (n=82; α 0,05)	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	Y_1	0,973	0,220	handal
	Y_2	0,974	0,220	handal
	Y_3	0,973	0,220	handal
	Y_4	0,975	0,220	handal
	Y_5	0,974	0,220	handal

Variabel Penelitian	Item Instrumen	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r Product Moment (r- tabel) (n=82; α 0,05)	Keterangan
	Y_6	0,974	0,220	handal
Disiplin kerja (X1)	X1_1	0,974	0,220	handal
	X1_2	0,974	0,220	handal
	X1_3	0,974	0,220	handal
	X1_4	0,974	0,220	handal
	X1_5	0,974	0,220	handal
	X1_6	0,974	0,220	handal
Penempatan (X2)	X2_1	0,974	0,220	handal
	X2_2	0,973	0,220	handal
	X2_3	0,974	0,220	handal
	X2_4	0,973	0,220	handal
	X2_5	0,974	0,220	handal
	X2_6	0,974	0,220	handal
Wewenang (X3)	X3_1	0,974	0,220	handal
	X3_2	0,974	0,220	handal
	X3_3	0,974	0,220	handal
	X3_4	0,975	0,220	handal
	X3_5	0,975	0,220	handal
	X3_6	0,975	0,220	handal

Sumber: Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 5)

Hasil analisis dari pengujian reliabilitas atau kehandalan tersebut di atas didapatkan nilai *Cronbach's alpha* (r-hitung) 24 point pernyataan berada antara 0,973 sampai dengan 0,975, dimana nilai r hitung > nilai r tabel 0,220. Artinya setiap butir pada pernyataan dari variabel yang digunakan untuk penelitian ini adalah handal dan dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur tidak menimbulkan arti ganda atau kesalahan pengukuran sehingga memiliki kehandalan dalam mengukur pengaruh disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dari variabel prestasi kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) antara 0,973 – 0,975 atau r hitung > r tabel 0,220, yang dapat diartikan pada setiap butir pernyataan pada variabel prestasi kerja yang dipergunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur apabila menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) adalah 0,974 atau hitung > r tabel 0,220, yang mana berarti setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari penelitian ini yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel disiplin kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Hasil pengujian reliabilitas dari instrumen variabel penempatan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) 0,973 – 0,974 atau hitung > r tabel 0,220, yang artinya setiap item pernyataan pada variabel penempatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). sehingga, dapat disimpulkan yaitu instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel penempatan pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel wewenang diperoleh nilai Cronbach Alpha (r hitung) antara 0,974 – 0,975 atau hitung $>r$ tabel 0,220, artinya setiap item pernyataan pada variabel wewenang yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur wewenang pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Nilai *Cronbach Alpha*, dari keseluruhan butir pernyataan didalam instrumen penelitian diperoleh sebesar 0,975 (Lampiran 5), menunjukkan tingkat keandalan dari keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan sebesar 97,5%. Yang artinya jika kuesioner pada penelitian ini akan digunakan secara berulang pada populasi yang akan berdampak memberikan nilai objektifitas, stabilitas, akurasi dan konsistensi yang tinggi untuk mengukur pengaruh variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

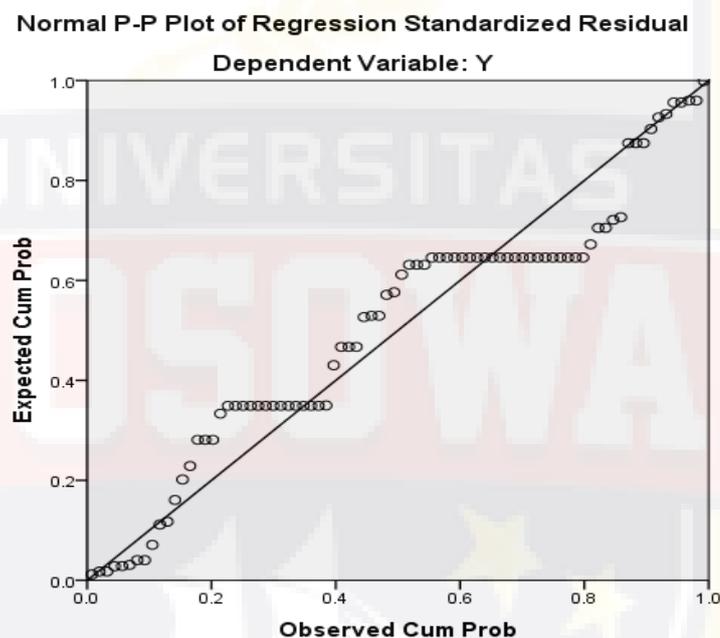
4.5 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang mana bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Memiliki distribusi data normal atau mendekati normal adalah Model regresi yang baik. Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan normal probability plot yang mana

dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari dsitribusi normal dan jika didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak efisien dan konsisten.

Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas (Lampiran 6)

Pada hasil seperti gambar diatas yaitu pengujian grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik yang melebur di daerah garis-garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Metode grafi pada Pengujian ini dilakukan dengan menunjukkan hasil yang dapat ditarik kesimpulannya yaitu model regresi layak dipergunakan dikarenakan telah terpenuhinya asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Diketahui bahwa Multikolinearitas pada regresi akan mengganggu keberadaan hasil pada regresi pengujian dari penelitian ini, hal ini tidak mendapatkan parameter yang cukup efisien dan efektif sehingga akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Dapat diartikan baik apabila suatu regresi tidak mengadnung multikolinearitas didalamnya sehingga tidakada gangguanyang diharapkan dapat terjadi pada regresi tersebut. Keberadaan dari multikolinearitas tersebut dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya, yaitu apabila nilai VIF >10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$.

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai VIF atau dengan kata lain toleransi yang dilakukan pada regresi untuk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics ^a	
Model		Tolerance	VIF
1	X ₁	0,229	4,372
	X ₂	0,228	4,393
	X ₃	0,409	2,444

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 6)

Pada Tabel 11 menunjukkan pengujian multikolinearitas bahwa variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang memiliki nilai VIF yang lebih kecil yaitu 10 dari nilai toleransinya yang lebih besar yakni 0,1. Dapat

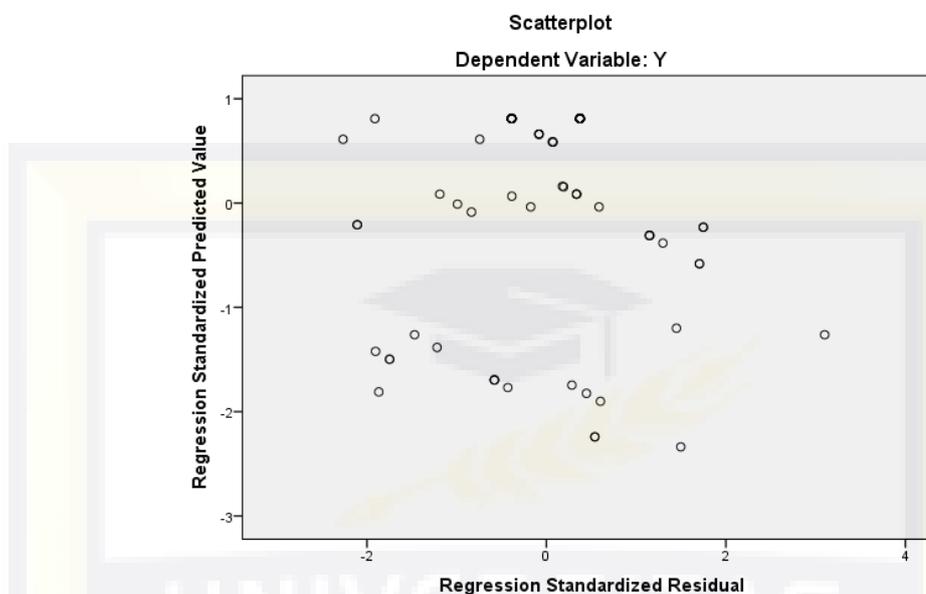
disimpulkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini tidak dapat dibuktikan atau tidak terdapat multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendapatkan hasil apakah pengambilan sampel yang telah dilakukan benar atau tidak pada populasi yang tepat atau dengan kata lain apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual regresi dengan melakukan pengujian heterokedastisitas. Jika model regresi yang didalamnya ada heterokedastisitas akan menampilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila didalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Pengujian diketahui dengan memperhatikan plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. apabila terdapat pola tertentu antar keduanya yang bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur maka itu yang dimaksud Heterokedastisitas, sedangkan apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y ini yang dimaksud homokedastisitas.

Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas (Lampiran 6)

Dari hasil pengujian asumsi klasik didalam hal ini pengujian heterokedastisitas menggambarkan bahwa titik yang menyebar diatas dan dibawah garis nol secara acak. Hal ini mengartikan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak menunjukkan terdapat heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas, yang mana artinya pada penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang dapat menyebabkan kesalahan.

4.6 Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolienaritas, dan pengujian heterokedastisitas menggambarkan bahwa regresi berganda yang diperkirakan telah memenuhi syarat asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi

kerjasama PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji-t. Untuk lebih lanjut akan dibahas pada uraian berikut ini.

1. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui adanya besar pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerjasama PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.807	.21880

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 6)

Dari hasil dari pengujian untuk memastikan pada tabel di atas dapat menggambarkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,814. Angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah sebesar 81,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 18,6 % dipengaruhi juga faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.325	3	5.442	113.667	.000 ^b
	Residual	3.734	78	.048		
	Total	20.059	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

Sumber: Hasil analisis data 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel. 13 memperlihatkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh ialah 113,667, sedangkan F tabel ($df_1=3$; $df_2=78$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,72 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Sehingga, nilai F-hitung > F tabel atau $113,667 > 2,72$ artinya tingkat alpha yang sangat kecil (0%) berpengaruh signifikan. Dengan adanya hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

3. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Untuk dapat melihat pengaruh disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan hipotesis yang digunakan yaitu hipotesis secara parsial. Hasil pengujiannya

tersebut dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.244	.283		.864	.390
X ₁	.534	.097	.564	5.520	.000
X ₂	.205	.091	.231	2.254	.027
X ₃	.196	.093	.162	2.120	.037

Sumber: Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerjapegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

Adapun pengujian secara parsial seperti pada Tabel 14 ialah variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang secara individu sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN UP3 Makassar Selatan. Hal ini diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,000 diperoleh dari (df2 = 78; $\alpha = 0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel disiplin kerja dengan t-hitung

5,520 > 2,000 atau signifikansi $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), penempatan dengan t-hitung $2,254 > 2,000$ atau signifikansi $0,027 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), dan wewenang t-hitung $2,120 > 2,000$ atau signifikansi $0,037 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

Pada tabel di atas, didapatkan hasil dari persamaan antara regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

$$Y = 0,244 + 0,534X_1 + 0,205 X_2 + 0,196 X_3$$

Berikutnya, hubungan dari fungsional antara variabel bebas X_i dengan variabel terikat Y dapat dilihat dari koefisien *standardized beta*, didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Z_Y = 0,564X_1 + 0,231 X_2 + 0,162 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (b_0) = 0,244, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada upaya peningkatan disiplin kerja, penempatan, dan wewenang, maka prestasi kerja akan konstan yang jika dianggakan adalah sebesar 0,244.
- b. $b_1 = 0,534$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka prestasi kerja cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,564.

- c. $b_2 = 0,205$, yang menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti semakin tepat penempatan, maka prestasi kerja cenderung meningkat. Pengaruh dominan dari variabel penempatan terhadap prestasi kerja dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,231.
- d. $b_3 = 0,196$, yang menghasilkan variabel wewenang berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti semakin efektif wewenang, maka prestasi kerja cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel wewenang terhadap prestasi kerja dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,162.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

4.7 Pembahasan

Hasil dari analisa dari penelitian ini didapatkan variabel disiplin kerja, penempatan, dan wewenang, baik secara bersama-sama maupun secara individu atau parsial sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, dan jika dibandingkan ketiga variabel bebas tersebut yang mana sangat dominan berpengaruh adalah variabel disiplin

kerja. Kemudian pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, penempatan, dan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pegawai pada tata tertib dan mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan norma-norma atau pedoman-pedoman yang berlaku baik tertulis, maupun tidak tertulis dengan sukarela yang telah ditetapkan oleh PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti ada hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, atau dapat dikatakan jika terjadi peningkatan disiplin kerja maka prestasi kerja juga cenderung meningkat.

Pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya. yakni: pekerjaan dan tujuan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi; pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai; sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar; dan sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai. Keenam indikator dari disiplin kerja tersebut telah diberdayakan secara maksimal sehingga mampu

mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai; kemudian disusul indikator sanksi hukuman yang diberikan sesuai tingkat kesalahan yang dilanggar; kemudian indikator tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan; dan indikator pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Sedangkan indikator keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi indikator sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel disiplin kerja sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan prestasi kerja di masa akan datang. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel disiplin kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai-hitung $> r$ tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel disiplin kerjayang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal yang tidak akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Berdasarkan dari analisa tersebut, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Oleh karena itu,

disiplin kerja perlu dipertahankan terutama pada indikator yang memberikan kontribusi yang besar sehingga diharapkan prestasi kerja dapat ditingkatkan atau minimal dipertahankan di masa akan datang.

2. Pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja

Penempatan adalah bentuk aktivitas yang akan menempatkan atau memposisikan dengan tepat seseorang yang mempunyai kemampuan tertentu pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan artinya ada hubungan yang searah antara penempatan dengan prestasi kerja, atau dapat dikatakan semakin tepat penempatan kerja maka prestasi kerja juga cenderung akan meningkat.

Pengaruh signifikan dari variabel penempatan terhadap prestasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki; perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan; penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki; pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi pegawai; kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan; dan usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan. Keenam indikator tersebut diberdayakan secara maksimal sehingga mendukung peningkatan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel penempatan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai latar belakang pendidikan, kemudian disusul indikator kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai, indikator usia pegawai berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan, dan indikator perusahaan sudah melihat latar belakang akademis sebelum ditempatkan. Sedangkan indikator penempatan pegawai sudah sesuai pengalaman kerjadan indikator perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan pegawai memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel penempatan, sehingga perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan prestasi kerjapegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, keenam indikator dari variabel penempatan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai-hitung $> r$ tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel penempatanyang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (konsisten) dan handal.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti penempatan merupakan faktor penting yang pengaruhnya menempati urutan ketiga dalam peningkatan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Oleh karena itu, penempatan masih perlu ditingkatkan terutama indikator-indikator yang membentuknya terutama pada indikator-indikator yang memberikan proporsi terendah lebih ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

3. Pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja

Wewenang adalah sebuah tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan artinya ada hubungan searah antara wewenang dengan prestasi kerja, dalam arti semakin efektif wewenang, maka prestasi kerja juga cenderung meningkat.

Pada variabel wewenang sangat signifikan yang mana di tentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya. yakni: tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat; tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi timpang tindih; atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai; memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan; memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan; dan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dari keenam indikator tersebut perlu terus diberdayakan secara maksimal guna mendukung peningkatan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel wewenang pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah indikator pegawai mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan, kemudian disusul indikator tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat, indikator tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi timpang tindih, indikator pegawai memiliki tanggung jawab menyelesaikan setiap pekerjaannya, dan indikator

atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan pegawai. Sedangkan indikator pegawai mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel wewenang, sehingga perlu ditingkatkan agar prestasi kerjapegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keenam indikator dari variabel wewenang tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai-hitung $>$ r-tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel wewenangnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel (handal).

Didapatkan dari hasil pengujian dan analisa, dapat dijelaskan bahwa wewenang memberikan dampak atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjapegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, yang artinya wewenang merupakan salah satu faktor penting dan pengaruhnya menempati urutan kedua dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Oleh karena itu, wewenang masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar prestasi kerja dapat ditingkatkan di masa akan datang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja, maka prestasi kerjacenderung meningkat pula.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti semakin tepat penempatan, maka prestasi kerja juga akan cenderung meningkat.
3. Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini berarti semakin meningkat wewenang, maka prestasi kerjacenderung meningkat pula.
4. Disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, karena memiliki angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

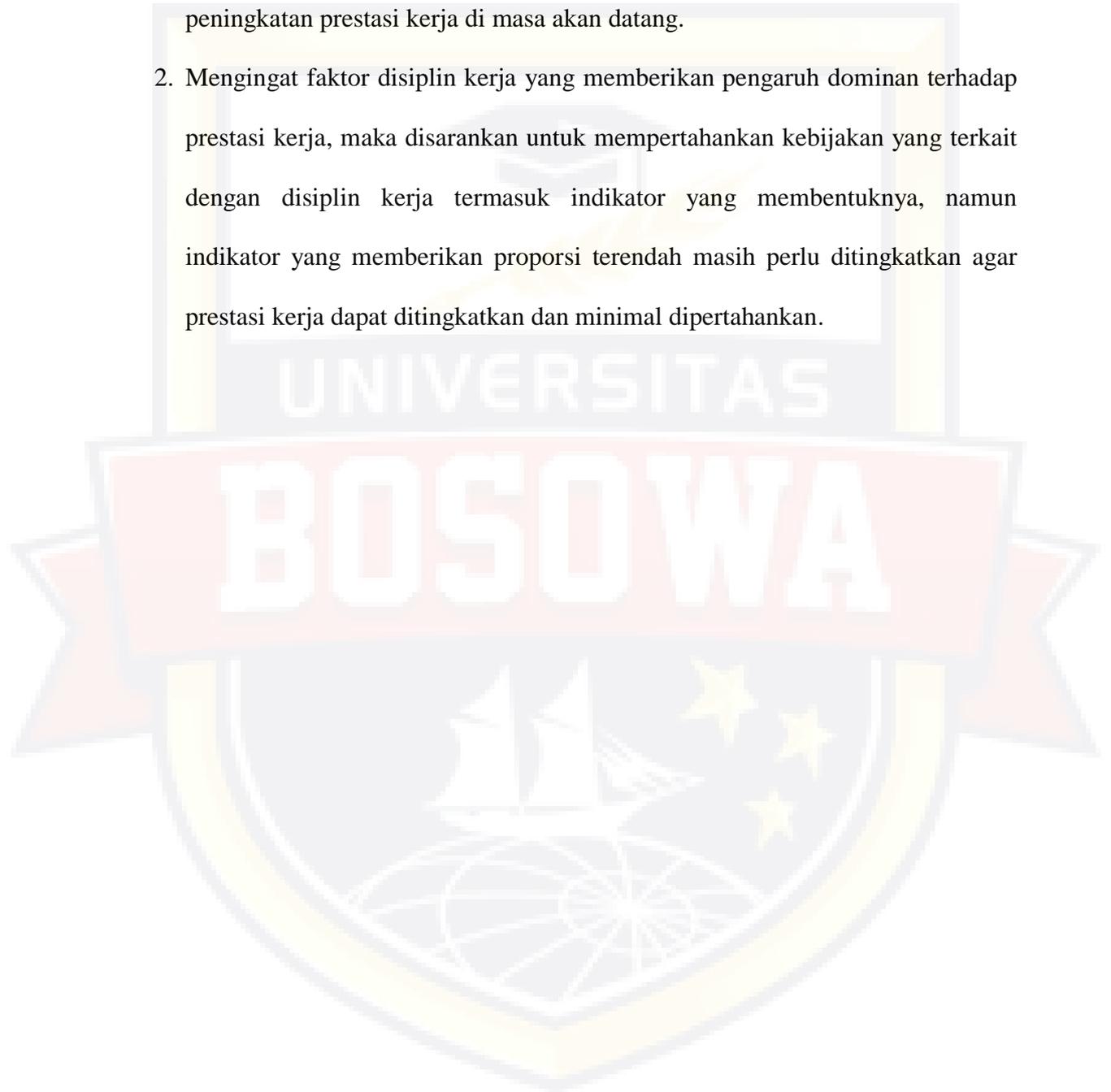
5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya disiplin kerja, penempatan, dan wewenang sebagai variabel yang berpengaruh signifikan perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu

kebijakan yang terkait dengan peningkatan prestasi kerja dengan memberdayakan semua indikator yang membentuknya guna mendukung peningkatan prestasi kerja di masa akan datang.

2. Mengingat faktor disiplin kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja, maka disarankan untuk mempertahankan kebijakan yang terkait dengan disiplin kerja termasuk indikator yang membentuknya, namun indikator yang memberikan proporsi terendah masih perlu ditingkatkan agar prestasi kerja dapat ditingkatkan dan minimal dipertahankan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B Flippo, 2012, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*, Gunung Agung, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jimly, Asshiddiqie, 2010. *Konstitusi Ekonomi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Mangkunegara A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I*, alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba empat, Jakarta.
- Mukhlis, Imam. 2015. *Ekonomi Keuangan Dan Perbankan Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta.
- Musanef, 2000. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja SDM*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.

- Rivai, V., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi, Murai Kencana, Jakarta.
- Sedamayanti, 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. Statistika Untuk Penelitian. CV Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutarto, 2001. Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke Enam, Pranada Media Grup, Jakarta.
- T Yuniarsi, Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Yamin, M, 2013. Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran. Jakarta: Referensi (GP Press Group).

Lampiran 1. 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 Disiplin Kerja, Penempatan dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”**. Untuk itu, perkenankan saya :

Nama : **Risnavia**

Nim/STB : **4516012099**

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 kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

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

Hormat Saya,

Risnavia

I. IDENTITAS RESPONDEN

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

II. 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)

DISIPLIN KERJA (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2.	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
3.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi					
4.	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai					
5.	Sanksi Hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar					
6.	Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai					

PENEMPATAN (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Posisi jabatan anda sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki					
2.	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai di tempatkan					
3.	Menurut saya penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
4.	Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi pegawai					
5.	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan					
6.	Usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan					

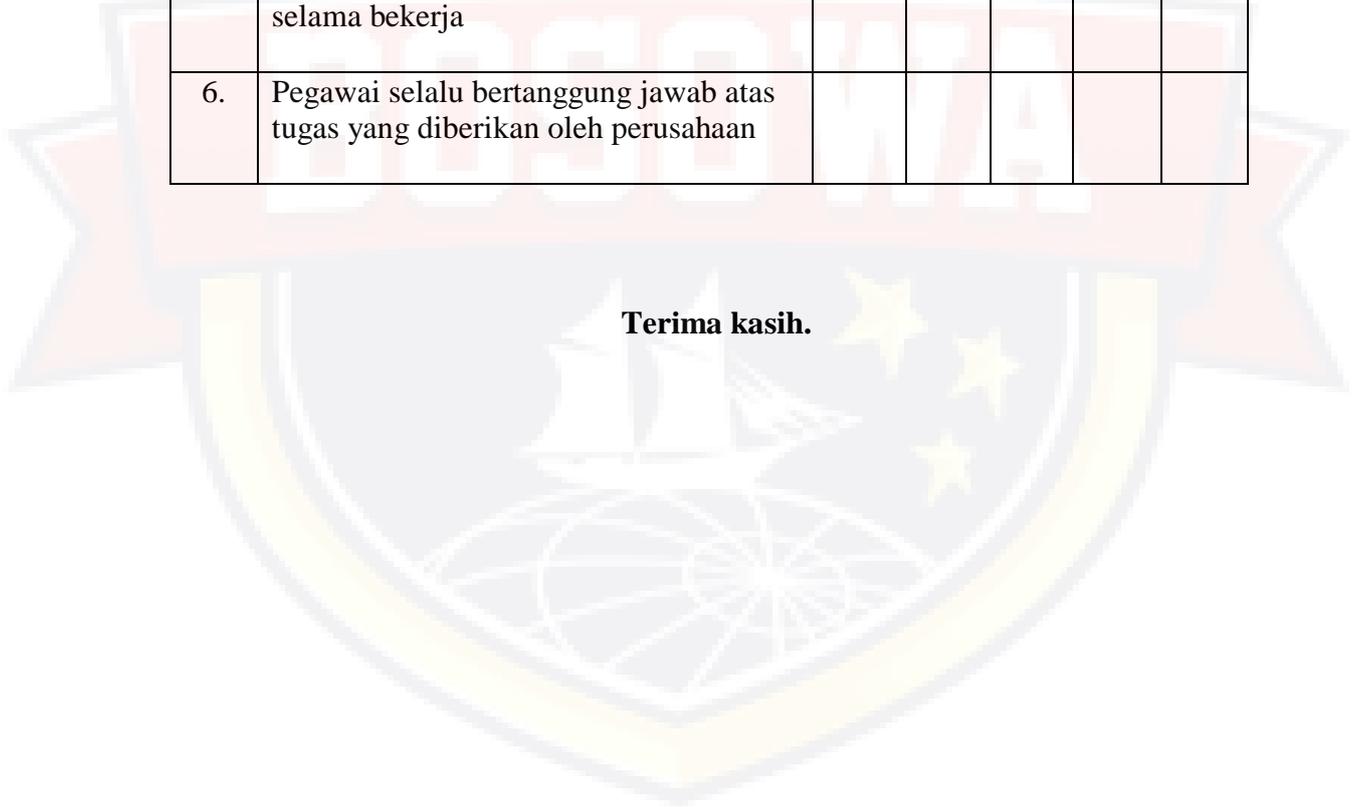
WEWENANG (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat					
2.	Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi timpang tindih					
3.	Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai					
4.	Saya memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
5.	Saya memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan					
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					

PRESTASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai yang bekerja sesuai target yang ditetapkan					
2.	Pegawai memiliki inisiatif untuk meminimalisir terjadinya masalah yang akan terjadi pada pekerjaannya					
3.	Pegawai memiliki kecepatan dalam menanggapi intruksi kerja					
4.	Pegawai mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja yang ada					
5.	Pegawai memiliki sikap yang baik selama bekerja					
6.	Pegawai selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan					

Terima kasih.



LAMPIRAN 2. TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

No.	KARAKTERISTIK RESPONDEN				PRESTASI KERJA (Y)							DISIPLIN KERJA (X1)						PENEMPATAN (X2)						WEWENANG (X3)								
	J_kelamin	T_umur	T_pendidik	M_kerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	Laki-laki	51	S2	22	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
2	Laki-laki	49	SLTA	21	3	4	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4.0	4	3	3	4	4	4	3.7	4	4	4	4	3	4	3.8	
3	Laki-laki	51	SLTA	23	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
4	Perempuan	49	S1	18	5	5	4	4	5	5	4.7	5	4	4	4	5	4	4.3	5	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4.5	
5	Laki-laki	43	S2	13	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
6	Perempuan	52	S1	22	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
7	Laki-laki	51	SLTA	21	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
8	Laki-laki	37	Diploma	11	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	3	4	4	3.8	3	3	3	4	4	4	3.5	5	5	5	5	5	5	5.0	
9	Laki-laki	47	S2	18	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
10	Laki-laki	52	S2	23	5	5	5	4	4	4	4.5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
11	Laki-laki	46	S1	18	5	5	5	4	5	5	4.8	5	4	4	5	5	4	4.5	4	5	4	4	5	4.5	5	4	5	4	4	5	4.5	
12	Perempuan	50	SLTA	21	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	3	4	4	3.8	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	4	3	4	4	3.8	
13	Perempuan	34	SLTA	11	5	5	4	4	5	5	4.7	5	4	4	5	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4.5	
14	Laki-laki	46	Diploma	10	5	5	4	4	4	5	4.5	5	5	4	5	5	4	4.7	5	4	4	5	4	4	4.3	5	5	4	4	5	5	4.7
15	Laki-laki	38	Diploma	12	5	5	4	4	4	4	4.3	5	4	4	5	5	4	4.5	4	5	5	4	5	4	4.5	5	5	5	5	4	5	4.8
16	Perempuan	50	S2	17	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
17	Laki-laki	41	SLTA	15	3	3	4	4	4	4	3.7	3	3	4	4	4	3	3.5	3	3	4	3	4	3.5	4	3	3	4	4	4	3.7	
18	Laki-laki	36	S1	11	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
19	Laki-laki	38	S1	12	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
20	Perempuan	38	S1	13	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	4	5	5	4.8	5	4	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4.7	
21	Perempuan	46	S1	17	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
22	Laki-laki	34	SLTA	11	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	3	4	4	3.8	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	4	3	4	4	3.8	
23	Perempuan	43	S1	17	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
24	Perempuan	49	S2	22	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
25	Laki-laki	41	S1	13	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	5	4	5	5	4.8	
26	Perempuan	36	SLTA	11	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	3	4	3	3.7	4	4	4	3	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4.0	
27	Laki-laki	37	Diploma	11	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
28	Laki-laki	40	S1	14	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	4	5	5	5	4.8	5	5	5	4	5	5	4.8	
29	Laki-laki	39	S1	10	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	4	5	5	5	4.8	5	5	5	4	4	5	4.7	
30	Perempuan	39	Diploma	11	5	5	4	4	4	4	4.3	5	5	4	5	5	4.8	5	4	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4.7	
31	Laki-laki	41	SLTA	15	3	4	4	4	4	4	3.8	4	4	3	3	4	4	3.7	3	3	3	3	4	3.3	4	4	4	4	4	5	4.2	
32	Perempuan	32	SLTA	9	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
33	Perempuan	30	SLTA	9	4	4	4	4	4	4	4.0	4	4	4	5	5	4	4.3	4	5	5	4	5	5	4.7	5	4	5	5	5	5	4.8
34	Laki-laki	47	S2	17	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
35	Laki-laki	39	Diploma	15	3	4	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4.0	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	3	4	4	3.8	
36	Laki-laki	28	SLTA	5	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
37	Perempuan	38	S1	12	5	5	4	4	5	5	4.7	5	4	4	5	5	4	4.5	5	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	5	5	4.7	
38	Perempuan	46	S2	18	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
39	Laki-laki	34	SLTA	9	5	5	4	4	4	4	4.3	4	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
40	Perempuan	43	S1	12	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
41	Laki-laki	44	SLTA	13	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	3	4	4	3.8	4	3	3	4	4	4	3.7	4	4	4	3	3	4	4	3.7
42	Laki-laki	41	S1	10	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
43	Perempuan	36	S1	9	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
44	Laki-laki	38	S1	10	5	5	5	4	5	5	4.8	5	4	4	5	5	4	4.5	4	5	4	5	5	4	4.5	5	4	5	4	4	5	4.5
45	Perempuan	37	Diploma	11	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	3	4	4	3.8	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	4	3	4	4	3.8	
46	Perempuan	49	S2	21	5	5	4	4	5	5	4.7	5	4	4	5	5	4	4.5	5	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	5	5	4.7	
47	Laki-laki	34	SLTA	8	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	4	5	5	4.8	5	4	4	5	4	4	4.3	5	5	4	4	4	5	4.7	
48	Perempuan	43	Diploma	17	5	4	5	4	4	4	4.3	5	4	4	5	5	4	4.5	4	5	5	4	5	4.7	5	4	5	5	5	5	4.8	
49	Laki-laki	47	S2	18	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	
50	Perempuan	41	SLTA	10	3	3	4	4	4	4	3.7	3	3	4	4	4	3	3.5	3	3	4	3	4	3.5	4	3	3	4	4	4	3.7	
51	Laki-laki	44	S1	13	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	4	5	5	4	4.7	5	4	4	5	4	4.3	5	5	4	4	5	5	4.7	

No.	KARAKTERISTIK RESPONDEN				PRESTASI KERJA (Y)							DISIPLIN KERJA (X1)						PENEMPATAN (X2)						WEWENANG (X3)								
	J. kelamin	T. umur	T. pendidik	M. kerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
52	Laki-laki	41	S1	10	5	4	5	4	4	5	4.5	5	4	4	5	5	4	4.5	4	5	5	5	5	5	4.8	5	4	5	5	5	5	4.8
53	Laki-laki	36	S1	14	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
54	Laki-laki	37	SLTA	15	3	3	4	4	3	3	3.3	3	3	4	4	4	3	3.5	3	3	4	3	3	3	3.2	5	5	5	5	5	5	5.0
55	Perempuan	37	S1	14	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
56	Perempuan	50	S2	21	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
57	Laki-laki	34	SLTA	8	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	4	5	5	5	4.8	5	4	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	5	5	4.7
58	Perempuan	43	S2	17	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
59	Laki-laki	44	Diploma	12	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	3	4	3	4	3.7	4	4	3	3	4	4	3.7	5	5	5	5	5	5	5.0
60	Laki-laki	41	S1	9	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
61	Perempuan	36	S1	15	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
62	Laki-laki	37	Diploma	9	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	5	4	5	5	4.8
63	Laki-laki	40	Diploma	14	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	3	4	3	4	3.7	4	4	4	3	3	3	3.5	4	4	4	4	4	5	4.2
64	Perempuan	39	S1	10	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
65	Laki-laki	39	S1	10	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	4	5	5	5	4.8	5	5	5	4	5	5	4.8
66	Laki-laki	41	S1	15	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	4	5	5	5	4.8	5	5	5	4	5	5	4.8
67	Perempuan	32	SLTA	6	5	5	4	4	5	5	4.7	5	5	4	5	5	5	4.8	5	4	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	5	5	4.7
68	Perempuan	30	SLTA	6	3	4	4	4	4	4	3.8	3	3	4	3	3	3	3.2	4	4	4	4	4	4	4.0	4	4	4	4	3	4	3.8
69	Laki-laki	44	S1	17	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
70	Perempuan	39	Diploma	15	4	4	4	4	4	4	4.0	4	4	4	5	5	4	4.3	4	5	5	4	5	5	4.7	5	4	5	5	5	5	4.8
71	Laki-laki	28	SLTA	5	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
72	Perempuan	37	SLTA	14	3	4	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4.0	4	4	3	3	4	4	3.7	4	4	4	3	4	4	3.8
73	Perempuan	46	S2	18	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
74	Laki-laki	34	SLTA	8	5	5	4	4	5	5	4.7	5	4	4	5	5	4	4.5	5	4	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4.7
75	Perempuan	43	S1	17	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
76	Laki-laki	44	S1	12	5	5	4	4	5	5	4.7	5	4	4	5	5	4	4.5	5	4	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4.5
77	Laki-laki	41	S2	12	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
78	Perempuan	36	S1	9	5	5	4	4	5	5	4.7	4	5	5	5	5	5	4.8	4	4	4	4	4	4	4.0	5	5	5	5	5	5	5.0
79	Laki-laki	37	S1	11	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
80	Perempuan	37	Diploma	12	5	5	4	4	5	5	4.7	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	3	3	3	3.5	5	5	5	5	5	5	5.0
81	Perempuan	46	S2	18	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5	5.0
82	Laki-laki	34	SLTA	8	5	5	4	4	4	4	4.3	4	3	3	4	4	3	3.5	5	4	4	5	4	4	4.7	5	5	5	5	4	5	4.8

Sumber: Hasil Sebaran Angket Penelitian, 2020

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	57.3	57.3	57.3
	Perempuan	35	42.7	42.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Tingkat umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	2	2.4	2.4	2.4
	30	2	2.4	2.4	4.9
	32	2	2.4	2.4	7.3
	34	7	8.5	8.5	15.9
	36	6	7.3	7.3	23.2
	37	9	11.0	11.0	34.1
	38	5	6.1	6.1	40.2
	39	6	7.3	7.3	47.6
	40	2	2.4	2.4	50.0
	41	9	11.0	11.0	61.0
	43	6	7.3	7.3	68.3
	44	5	6.1	6.1	74.4
	46	6	7.3	7.3	81.7
	47	3	3.7	3.7	85.4
	49	4	4.9	4.9	90.2
	50	3	3.7	3.7	93.9
	51	3	3.7	3.7	97.6
	52	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	13	15.9	15.9	15.9
	S1	30	36.6	36.6	52.4
	S2	15	18.3	18.3	70.7
	SLTA	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	2.4	2.4	2.4
	6	2	2.4	2.4	4.9
	8	4	4.9	4.9	9.8
	9	7	8.5	8.5	18.3
	10	8	9.8	9.8	28.0
	11	9	11.0	11.0	39.0
	12	8	9.8	9.8	48.8
	13	5	6.1	6.1	54.9
	14	5	6.1	6.1	61.0
	15	7	8.5	8.5	69.5
	17	8	9.8	9.8	79.3
	18	7	8.5	8.5	87.8
	21	5	6.1	6.1	93.9
	22	3	3.7	3.7	97.6
	23	2	2.4	2.4	100.0
Total		82	100.0	100.0	



BOSOWA

Lampiran 4. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Frequencies of Prestasi kerja

		Statistics					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.68	4.72	4.41	4.15	4.67	4.70
Std. Deviation		.646	.528	.719	.590	.498	.489
Variance		.417	.278	.517	.349	.248	.239

Frequency Table**Y_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	8	9.8	9.8	9.8
	setuju	10	12.2	12.2	22.0
	sangat setuju	64	78.0	78.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	3	3.7	3.7	3.7
	setuju	17	20.7	20.7	24.4
	sangat setuju	62	75.6	75.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	11	13.4	13.4	13.4
	setuju	26	31.7	31.7	45.1
	sangat setuju	45	54.9	54.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	9	11.0	11.0	11.0
	setuju	52	63.4	63.4	74.4
	sangat setuju	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	1	1.2	1.2	1.2
setuju	25	30.5	30.5	31.7
sangat setuju	56	68.3	68.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	1	1.2	1.2	1.2
setuju	23	28.0	28.0	29.3
sangat setuju	58	70.7	70.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Frequencies of Disiplin kerja

Statistics

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6
N Valid	82	82	82	82	82	82
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.68	4.56	4.40	4.73	4.72	4.54
Std. Deviation	.564	.611	.718	.498	.551	.613
Variance	.318	.373	.515	.248	.303	.375

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	4	4.9	4.9	4.9
setuju	18	22.0	22.0	26.8
sangat setuju	60	73.2	73.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	5	6.1	6.1	6.1
setuju	26	31.7	31.7	37.8
sangat setuju	51	62.2	62.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	11	13.4	13.4	13.4
setuju	27	32.9	32.9	46.3
sangat setuju	44	53.7	53.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	2	2.4	2.4	2.4
setuju	18	22.0	22.0	24.4
sangat setuju	62	75.6	75.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	4	4.9	4.9	4.9
setuju	15	18.3	18.3	23.2
sangat setuju	63	76.8	76.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	5	6.1	6.1	6.1
setuju	28	34.1	34.1	40.2
sangat setuju	49	59.8	59.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Frequencies of Penempatan

Statistics

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6
N Valid	82	82	82	82	82	82
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.63	4.52	4.39	4.43	4.57	4.55
Std. Deviation	.599	.652	.698	.738	.567	.570
Variance	.358	.425	.488	.544	.322	.325

Frequency Table

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	5	6.1	6.1	6.1
	setuju	20	24.4	24.4	30.5
	sangat setuju	57	69.5	69.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	7	8.5	8.5	8.5
	setuju	25	30.5	30.5	39.0
	sangat setuju	50	61.0	61.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	10	12.2	12.2	12.2
	setuju	30	36.6	36.6	48.8
	sangat setuju	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	12	14.6	14.6	14.6
	setuju	23	28.0	28.0	42.7
	sangat setuju	47	57.3	57.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	3	3.7	3.7	3.7
	setuju	29	35.4	35.4	39.0
	sangat setuju	50	61.0	61.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	3	3.7	3.7	3.7
setuju	31	37.8	37.8	41.5
sangat setuju	48	58.5	58.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Frequencies of Wewenang**Statistics**

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6
N Valid	82	82	82	82	82	82
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.84	4.74	4.65	4.51	4.72	4.87
Std. Deviation	.367	.492	.553	.633	.504	.343
Variance	.135	.242	.305	.401	.254	.118

Frequency Table**X3_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	13	15.9	15.9	15.9
sangat setuju	69	84.1	84.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	2	2.4	2.4	2.4
setuju	17	20.7	20.7	23.2
sangat setuju	63	76.8	76.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	3	3.7	3.7	3.7
setuju	23	28.0	28.0	31.7
sangat setuju	56	68.3	68.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	6	7.3	7.3	7.3
	setuju	28	34.1	34.1	41.5
	sangat setuju	48	58.5	58.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	2	2.4	2.4	2.4
	setuju	19	23.2	23.2	25.6
	sangat setuju	61	74.4	74.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	11	13.4	13.4	13.4
	sangat setuju	71	86.6	86.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	4.68	.646	82
Y_2	4.72	.528	82
Y_3	4.41	.719	82
Y_4	4.15	.590	82
Y_5	4.67	.498	82
Y_6	4.70	.489	82
X1_1	4.68	.564	82
X1_2	4.56	.611	82
X1_3	4.40	.718	82
X1_4	4.73	.498	82
X1_5	4.72	.551	82
X1_6	4.54	.613	82
X2_1	4.63	.599	82
X2_2	4.52	.652	82
X2_3	4.39	.698	82
X2_4	4.43	.738	82
X2_5	4.57	.567	82
X2_6	4.55	.570	82
X3_1	4.84	.367	82
X3_2	4.74	.492	82
X3_3	4.65	.553	82
X3_4	4.51	.633	82
X3_5	4.72	.504	82
X3_6	4.87	.343	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	105.71	111.592	.841	.973
Y_2	105.67	114.001	.816	.974
Y_3	105.98	109.999	.859	.973
Y_4	106.24	114.606	.674	.975
Y_5	105.72	115.118	.758	.974
Y_6	105.70	115.103	.775	.974
X1_1	105.71	113.197	.830	.974
X1_2	105.83	112.415	.826	.974
X1_3	105.99	110.284	.841	.974
X1_4	105.66	114.425	.826	.974
X1_5	105.67	113.532	.822	.974
X1_6	105.85	112.373	.826	.974
X2_1	105.76	112.977	.797	.974
X2_2	105.87	111.402	.846	.973
X2_3	106.00	111.210	.800	.974
X2_4	105.96	109.690	.857	.973
X2_5	105.82	113.707	.781	.974
X2_6	105.84	113.666	.781	.974
X3_1	105.55	116.917	.808	.974
X3_2	105.65	115.664	.715	.974
X3_3	105.74	114.761	.710	.974
X3_4	105.88	114.454	.636	.975
X3_5	105.67	115.582	.705	.975
X3_6	105.52	117.882	.735	.975

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110.39	123.475	11.112	24

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.5549	.49763	82
X1	4.6057	.52543	82
X2	4.5203	.56132	82
X3	4.7215	.41081	82

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.884	.839	.752
	X1	.884	1.000	.866	.742
	X2	.839	.866	1.000	.743
	X3	.752	.742	.743	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	82	82	82	82
	X1	82	82	82	82
	X2	82	82	82	82
	X3	82	82	82	82

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.807	.21880

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.325	3	5.442	113.667	.000 ^b
	Residual	3.734	78	.048		
	Total	20.059	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.244	.283		.864	.390		
	X1	.534	.097	.564	5.520	.000	.229	4.372
	X2	.205	.091	.231	2.254	.027	.228	4.393
	X3	.196	.093	.162	2.120	.037	.409	2.444

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

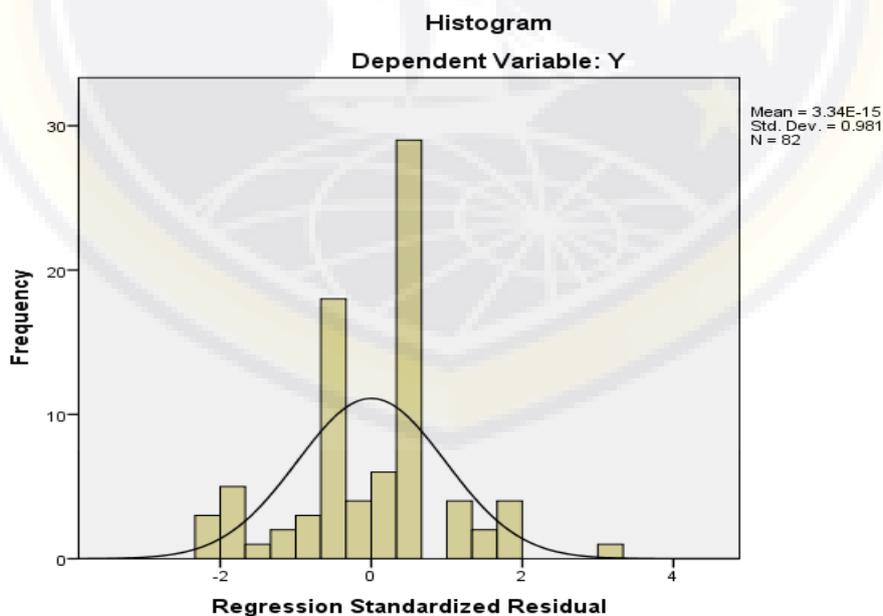
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.987	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.299	.50	.04	.10	.00
	3	.002	42.070	.48	.08	.08	1.00
	4	.002	46.632	.02	.88	.82	.00

a. Dependent Variable: Y

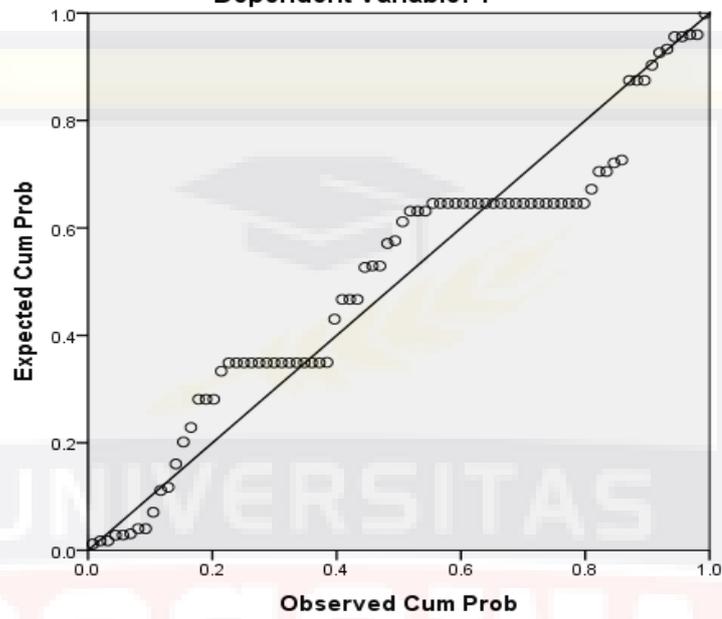
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5057	4.9182	4.5549	.44893	82
Residual	-.49589	.67846	.00000	.21471	82
Std. Predicted Value	-2.337	.809	.000	1.000	82
Std. Residual	-2.266	3.101	.000	.981	82

a. Dependent Variable: Y

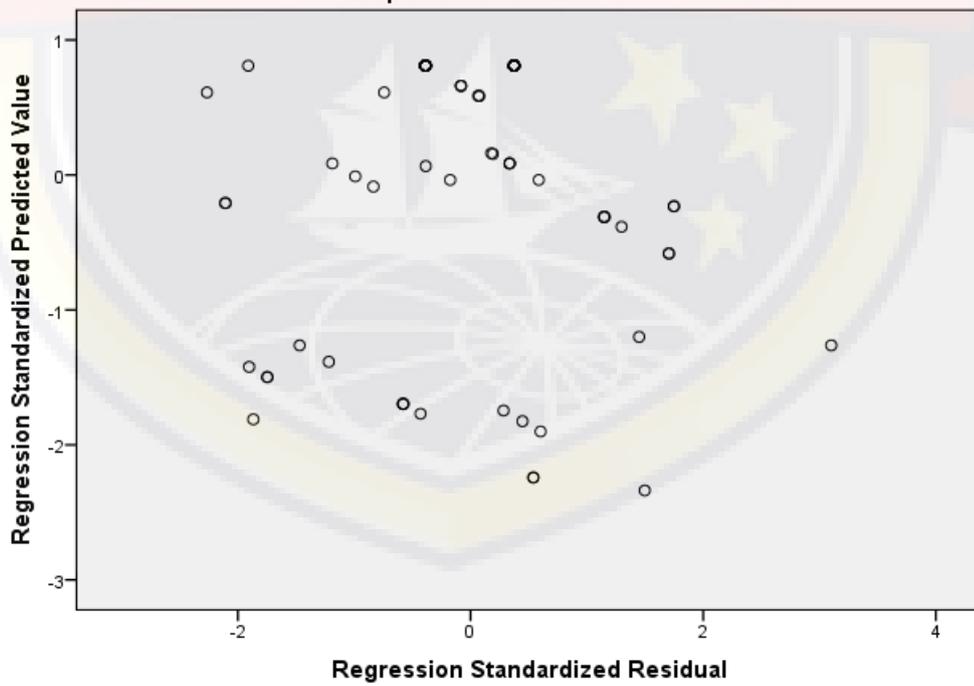
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



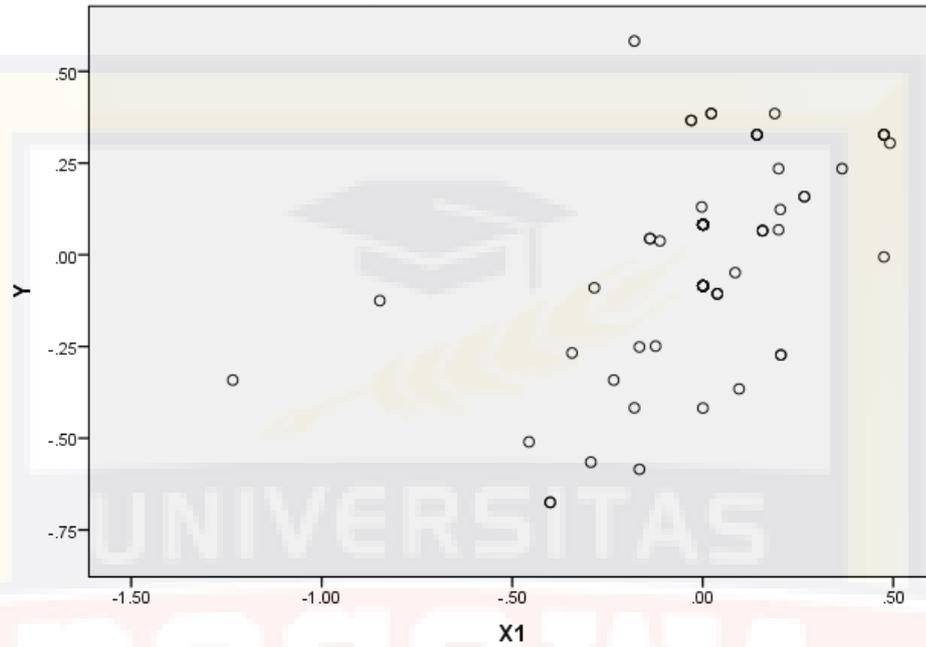
Scatterplot

Dependent Variable: Y



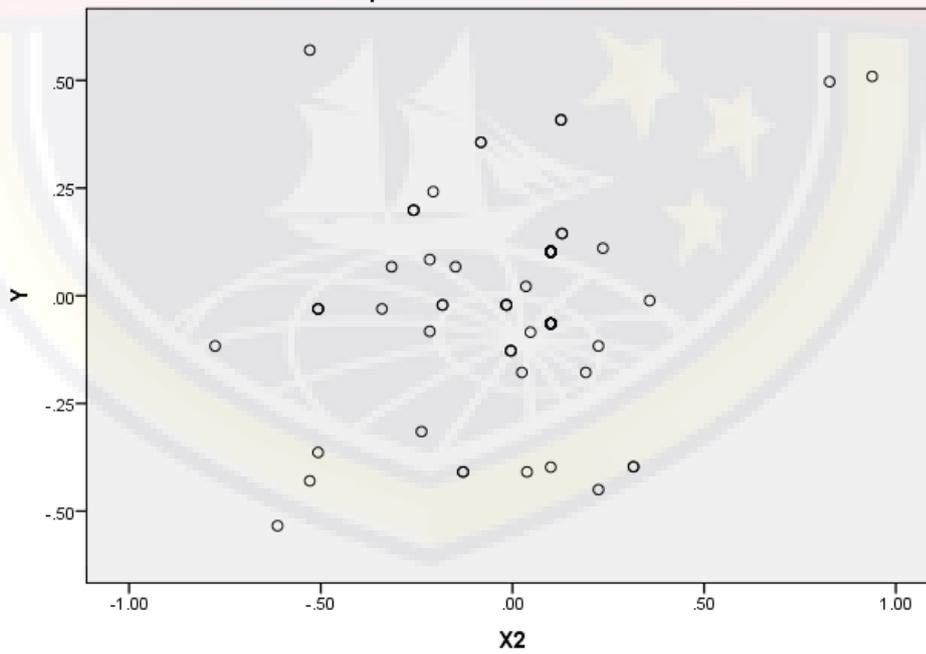
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



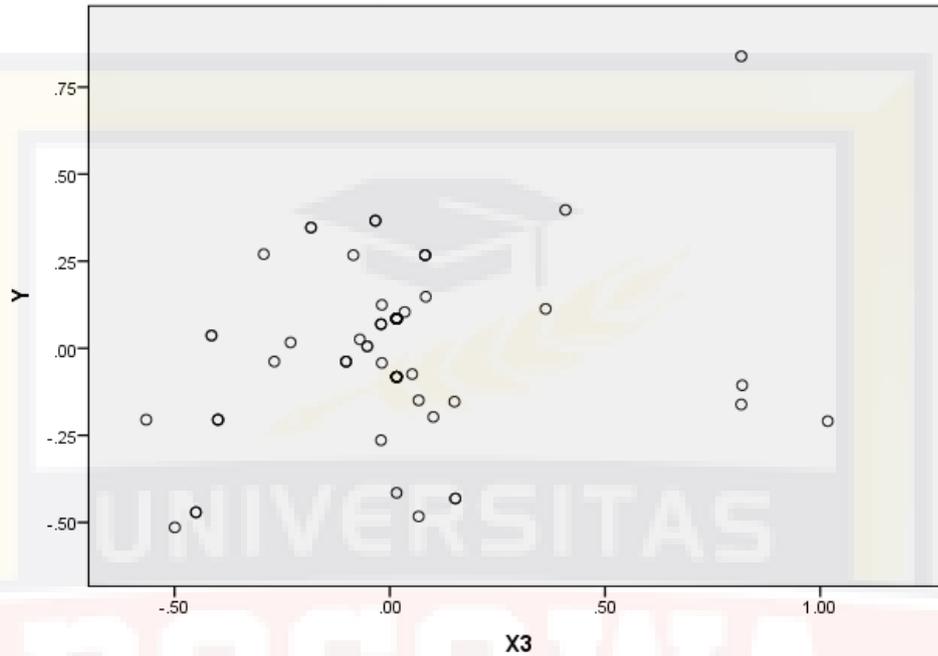
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y

**BOSOWA**