

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON
SUNGGUMINASA**

**SURIATI
10572 05021 14**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universita Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON
SUNGGUMINASA**

SKRIPSI

Oleh
SURIATI
NIM 10572 05021 14



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian dan doa yang tiada henti untuk Ananda tercinta.

MOTTO HIDUP

Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki,

tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai.

Sehingga sesuatu yang belum kita kerjakan,

seringkali tampak mustahil.

Kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.

BERSYUKUR DAN YAKIN

ADALAH KUNCI DARI KESUKSESAN !!!!



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.
PLN (Persero) Rayon Sungguminasa"
Nama Mahasiswa : Suriati
No Stambuk/NIM : 105720502114
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018..

Makassar, Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Drs. H. Sanusi AM, SE., M.Si
NIDN: 0027035501

Pembimbing II,

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Prodi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Suriati, Nim : 105720502114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar,
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. A Ifayani Haanurat, MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. M Hidayat, SE., MM (.....)
4. Aulia, S.IP., M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suriati

Stambuk : 105720502114

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Rayon Snggmininasa".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada hari Rabu, Tanggal 29 Agustus 2018.


Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Prodi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

Suriati, 2018, 105720502114. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Sanusi A.M dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linear sederhana dan metode pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dan teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dengan tingkat toleransi *error* 5% atau 0,05. Sebelum proses regresi terlebih dahulu telah di uji instrument penelitian (kuesioner) dengan uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik. Hasilnya semua memenuhi kriteria untuk diteruskan pada tahap analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai t hitung > t table pada taraf signifikansi 5% ($7,007 > 2,006$).

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Suriati, 2018, 105720502114. *The Competence on Employee of Performance at PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Busines University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by advisor I H. Sanusi A.M and Advisor II Samsul Rizal.*

This study aims to determine the effect of Competence on Employee Performance PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. The type of research used in this research is quantitative descriptive research. The data is processed is the result of the distribution of questionnaires to employees of PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Data processing methods used by researchers is a simple linear regression analysis. Sampling method is non probability sampling and the technique used in taking respondent is accidental sampling. The sample in this study were 54 respondents. Partial test og hypothesis (t test) with error tolerance level 5% or 0,05. Before the regression process, first tested the research instrument (questionnaire) with the validity and reliability test and the classical assumption test. The results all meet the criteria to be forwarded at a simple linear regression analysis stage.

The results of this study showed that the Competence has positive and significant effect on Employee Performance shown through correlation coefficient value (R) of 0,697 and t count > t table at a significant level of 5% (7,007>2,006).

keywords: *Competency and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”.

Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Samsu dan ibu Jumasih yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. Sanusi A.M, SE., M.Si., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, SE., MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Terima kasih kepada Pimpinan dan semua pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa yang telah bersedia menjadi responden serta kesediaannya memberikan data dan informasi kepada penulis
7. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus buat manajemen 9 angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaannya, menemaniku dalam suka dan duka. Semuanya tidak akan pernah

terlupakan oleh penulis, terutama Marnah, Imma, Jum, Ratna, April, Anca dan Adit.

10. Terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu yang tidak sempat penulis sebut namanya diatas, baik bantuan secara langsung maupun tidak langsung

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xii |
| DATAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| B. Kompetensi | 7 |
| 1. Pengertian Kompetensi | 7 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Karakteristik Kompetensi | 8 |
| 3. Jenis Kompetensi | 9 |
| 4. Aspek-Aspek Dalam Kompetensi | 14 |
| 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 14 |
| 6. Kompetensi | 17 |
| C. Kinerja Pegawai | 18 |
| 1. Pengertian Kinerja Pegawai | 18 |
| 2. Indikator Kinerja Pegawai | 19 |
| 3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai | 20 |
| D. Tinjauan Empiris | 20 |
| E. Kerangka Pikir..... | 23 |
| F. Hipotesis | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 25 |
| A. Jenis Penelitian | 25 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 25 |
| C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran | 26 |
| D. Jenis Data | 28 |
| E. Populasi dan Sampel | 28 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 29 |
| G. Metode Analisis | 32 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 37 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 37 |
| 1. Sejarah Perusahaan | 37 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan | 39 |

| | | |
|------------------------------|--|-----------|
| 3. | Tujuan Perusahaan | 39 |
| 4. | Uraian Tugas | 40 |
| B. | Penyajian Data (Hasil Penelitian) | 51 |
| 1. | Karakteristik Responden | 51 |
| 2. | Deskripsi Variabel Kompetensi dan Perhitungan Skor Variabel Independen (X) | 55 |
| 3. | Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y) | 56 |
| 4. | Pengujian Validitas dan Realibilitas | 58 |
| C. | Analisis Data | 60 |
| 1. | Hasil Uji Asumsi Klasik | 60 |
| 2. | Regresi Linier Sederhana | 63 |
| 3. | Uji Hipotesis | 64 |
| D. | Pembahasan | 65 |
| BAB V | PENUTUP | 66 |
| A. | Kesimpulan | 66 |
| B. | Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 68 |
| DAFTAR LAMPIRAN | | 70 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 2.1 | Tinjauan Empiris | 22 |
| Tabel 3.1 | Variabel Penelitian dan Indikatornya | 27 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 53 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 54 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 54 |
| Tabel 4.5 | Tanggapan Responden terhadap Kompetensi | 56 |
| Tabel 4.6 | Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai | 57 |
| Tabel 4.7 | Hasil Pengujian Validitas | 58 |
| Tabel 4.8 | Hasil Pengujian Realibilitas | 60 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Multikolinearitas | 62 |
| Tabel 4.10 | Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana | 63 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji t | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|-------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pikir | 24 |
| Gambar 4.1 | Hasil Uji Normalitas | 61 |
| Gambar 4.2 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 62 |

DATAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 70 |
| 2. Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden | 73 |
| 3. Tabel <i>Frequency</i> Jawaban Responden..... | 74 |
| 4. Tabel <i>Output</i> Validitas dan Realibilitas..... | 85 |
| 5. Tabel <i>Output</i> Regresi Linear Sederhana..... | 89 |
| 6. Normalitas, Heteroskeastisitas dan Histogram..... | 90 |
| 7. Surat Balasan Penelitian..... | 92 |
| 8. Distribusi r Tabel dan t Tabel | 93 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi/perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) bagi setiap pekerja.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi.

Bidang ekonomi merupakan salah satu sektor kehidupan yang memegang peranan penting dalam suatu negara. Negara dikatakan maju apabila dapat mengelola sektor ekonomi dan sektor lainnya secara

seimbang. Salah satu yang sangat mempengaruhi ekonomi negara adalah perang penting energi listrik yang dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan untuk mentransmisikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit yang bertenaga air, diesel, tenaga uap berbahan baku batu bara maupun gas, ke pengguna akhir seperti kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompotensi di bidangnya. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:3), "Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui/dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik". Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Dengan tingginya kebutuhan masyarakat akan pelayanan listrik, maka PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa perlu meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompoten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui

tingkat minimal yang telah ditetapkan. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai kedalam perusahaan.

Becker, Huselid dan Ulrich mengatakan bahwa, “Kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya” (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, 2009:22). Uji kompetensi merupakan upaya strategis yang ditempuh PLN untuk mengukur, mengetahui dan meningkatkan kompetensi pegawai secara lebih akurat sehingga diharapkan nantinya setiap pegawai PLN benar-benar diakui kompetensi dibidang tugasnya. Hal ini dipastikan akan memberikan dampak yang positif bagi terciptanya kualitas pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

PT. PLN melalui kompetensi mampu membantu mewujudkan hal tersebut, karena program-program yang dirancang berbasiskan kompetensi untuk memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Kompetensi tersebut adalah kompetensi inti, kompetensi peran, dan kompetensi bidang. Kompetensi bidang dimaksudkan untuk mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan mampu bekerja secara mandiri. Kompetensi inti dan peran yang termasuk kemampuan untuk bekerja sama secara kelompok. Kompetensi keterampilan yang dimiliki pegawai terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam

mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ditemukan banyak pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kinerja pegawai. Contohnya, kurang sigapnya pegawai PLN mengambil tindakan jika ada laporan dari masyarakat tentang listrik padam disebabkan adanya konslet.

Menurut Spencer hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat sekali, relevansinya ada dan kuat akurat. Bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya (*the right man on the right job*) (Moeheriono 2009, hal:8). Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah: “Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa”.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi manajemen PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi pihak PT. PLN (persero) dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan upaya peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.
3. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi, dan tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Hasibuan (2011:10) , Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Rambi dkk, 2015).

Sunyoto (2012:1) , menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Posuma, 2013).

Menurut Schuller, *et al.* (1992) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat

(Sutrisno 2009, Hal: 5-6).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengorganisasian, pengarahan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi secara terpadu .

B. Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Scale (1975), secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Sutrisno 2009, hal:202).

Menurut Ruky (2006) Kompetensi adalah karakteristik dasar

seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Dhermawan dkk, 2012).

Menurut Spencer and Spencer (1993:9) Mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Winanti, 2011).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

2. Karakteristik kompetensi

Menurut Sutrisno (2009 hal: 206) Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Motif* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. *Sifat* adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot tempur.
- c. *Konsep diri* adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.

- d. *Pengetahuan* adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. *Keterampilan* adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3. Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi empat, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Winanti, 2011). Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

a. Kompetensi intelektual

Spencer dan Spencer (1993:35) mengemukakan bahwa Kompetensi Intelektual terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

- 1) Berprestasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

- 2) Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
- 3) Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.
- 4) Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja (konteks permasalahan).
- 5) Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis/bertahap berdasarkan pendekatan logis.
- 6) Berpikir konseptual, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak (kualitatif) secara sistematis.
- 7) Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan

eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

- 8) Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.
- 9) Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

b. Kompetensi emosional

Spencer dan Spencer (1993:37) Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

- 1) Sensitifitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.
- 2) Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.
- 3) Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.

- 4) Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.
- 5) Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat dari setiap perubahan situasi.
- 6) Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Kompetensi Sosial

Spencer dan Spencer (1993:39) Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.
- 2) Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
- 3) Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.

- 4) Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.
 - 5) Mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - 6) Kerja tim, yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.
 - 7) Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.
- d. Kompetensi Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2000:15) ada sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 2) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- 4) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai

- 5) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
- 6) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistik
- 7) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
- 8) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi

4. Aspek- Aspek Dalam Kompetensi

Gordon (1998), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi (Sutrisno 2009, hal:204), sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell (2000: 56-58) dalam mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang (Wibowo 2016, hal: 283), yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang

lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berfikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun

hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.

e. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

f. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

6. Kompetensi

Ada lima Kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task Skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task Management Skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda.
- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency Management Skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job Role Environment Skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan.

- e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer Skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sriwidodo dan Haryanto, 2010).

Menurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma, 2013).

Menurut Moehariono (2014, hal:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russell ada enam Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Winanti, 2011), antara lain sebagai berikut :

a. Kualitas (*Quality*)

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit.

e. Butuh Pengawasan (*Need For Supervision*)

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Dampak Antar Individu (*Interpersonal impact*)

Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Armstrong (1998 : 32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek (Winanti, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (*situasional*) meliputi: perubahan lingkungan.

D. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu tentang kompetensi dan kinerja telah banyak dilakukan, baik pada perusahaan manufaktur, maupun pada perusahaan jasa yang bersifat nirlaba. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Sriwidodo dan Haryanto (2010). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji koefisien determinasi

(R^2). Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan keajahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

2. Winanti (2011). Metode yang digunakan yaitu metode *survey*, yakni *descriptive* dan *explanatory survey*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Kartika dan Kaihatu (2010). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Posuma (2013). Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kapahang, dkk (2014). Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

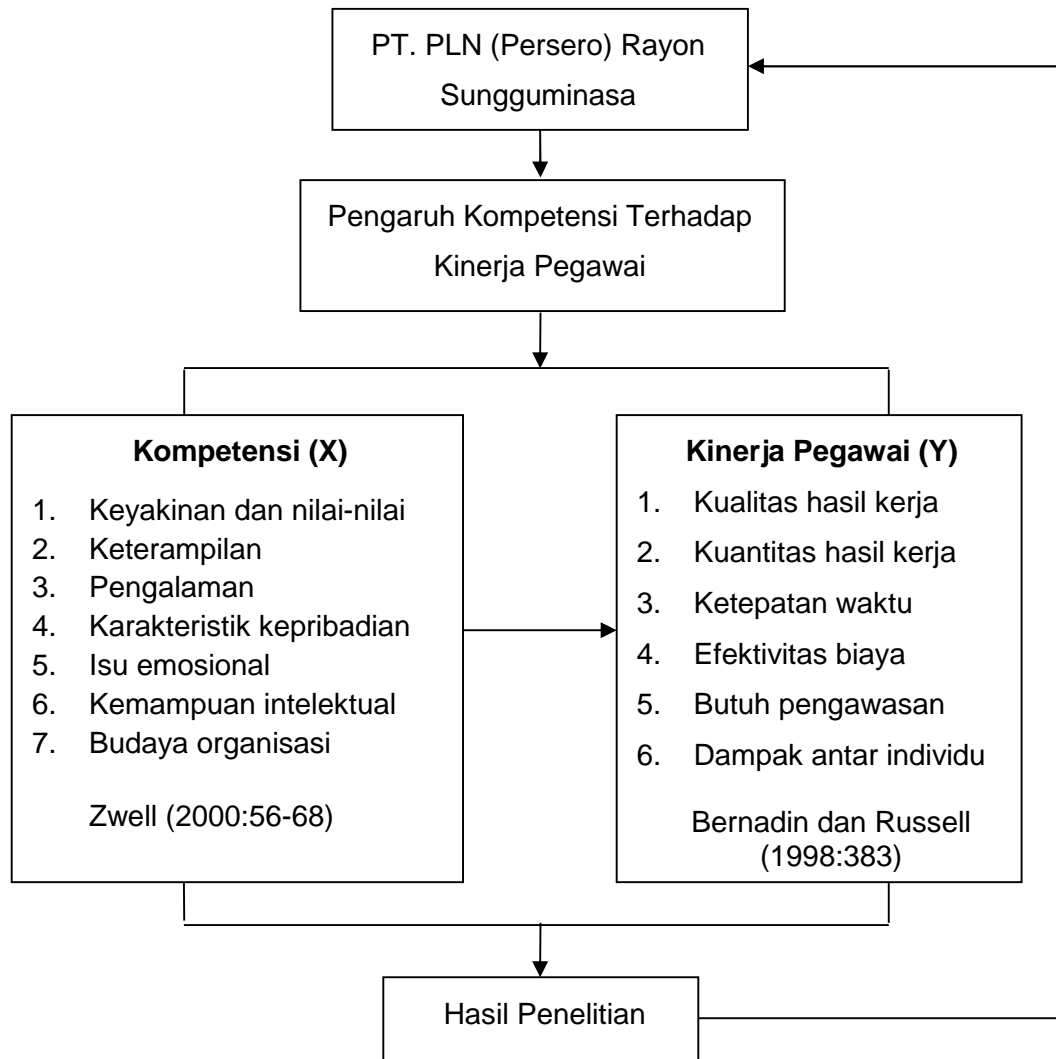
| No | Nama peneliti dan tahun | Judul penelitian | Metode penelitian | Hasil penelitian |
|----|--|--|---|---|
| 1. | Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai | analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji koefisien determinasi (R^2). | Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan keajahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. |
| 2. | Mariana Budhiningti as Winanti (2011) | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan | Metode <i>survey</i> , yakni <i>descriptive</i> dan <i>explanatory survey</i> . | Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010) | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | Mengguna kan teknik <i>judgement sampling</i> yang merupakan bagian dari <i>non-probability sampling</i> . Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. | Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. |
| 4. | Christilia C. Posuma (2013) | Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan | Metode penelitian yang digunakan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan |

| No | Nama peneliti dan tahun | Judul penelitian | metode penelitian | Hasil penelitian |
|----|-------------------------------------|---|--|--|
| | | Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan | adalah asosiatif dengan Teknik analisis yaitu regresi berganda. | berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun pada Pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Jennifer Octora Kapahang dkk (2014) | Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan | Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda. | Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. |

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

E. Kerangka Pikir

Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Jika pekerjaan yang diberikan kepada pegawai itu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi), maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, maka kinerja akan menurun. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang di ajukan: “Di duga bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Rayon Sungguminasa”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005:44) Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa yang berlokasi di Jl. Tumanurung No.5 sungguminasa, Gowa. Sedangkan waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan, yaitu mulai dari pengusulan judul penelitian, survey lapangan, penulisan proposal, pengumpulan, dan pengolahan data hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu sekitar 2 (dua) bulan.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel (bebas) Independen dan variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kompetensi sedangkan untuk Variabel *dependen* adalah kinerja pegawai.

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, indikator dan item, serta skala pengukuran yang dipergunakan. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X)

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang terbentuk dari keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi yang dimiliki seseorang sehingga mampu mengimplementasikan dalam bekerja.

2. Variabel Terikat (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektivitas biaya, butuh pengawasan dan hubungan antar individu yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian Dan Indikatornya

| Variabel | Indikator | Sumber |
|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Kompetensi (X) | 1. Keyakinan dan nilai-nilai | (Zwell, 2000:56-58) |
| | 2. Keterampilan | |
| | 3. Pengalaman | |
| | 4. Karakteristik kepribadian | |
| | 5. Isu emosional | |
| | 6. Kemampuan intelektual | |
| | 7. Budaya organisasi | |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1. Kualitas Kerja | Bernadin dan Russell (Winanti:2011) |
| | 2. Kuantitas kerja | |
| | 3. Ketepatan waktu Kerja | |
| | 4. Efektivitas Biaya | |
| | 5. Butuh Pengawasan | |
| | 6. Dampak Antar Individu | |

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dapat dikur dengan menggunakan skala likert, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Kurang Setuju (KS) = Skor 3
4. Tidak Setju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

D. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari : majalah, internet, buku-buku penunjang materi penelitian, jurnal dan literatur-literatur yang didapat dipergustakaan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:115) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kaphang dkk, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa yang berjumlah sebanyak 115 orang. Populasi yang didapat berdasarkan survei langsung dalam bentuk wawancara kepada sekretaris PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

2. Sampel

Sugiyono (2015:118) mengemukakan bahwa Sampel adalah

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* atau hanya pegawai yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Anggota Populasi

e = presentase Kelonggaran (0,10 atau 10%)

Apabila jumlah popuasi (N)=115 dan $e=0,1$ maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,48 \text{ (maka dibulatkan menjadi 54 sampel)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, maka teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan

Studi Lapangan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh

peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku, majalah, jurnal, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2. Dukumen

Metode dokumen yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang dipublikasikan oleh perusahaan yang bersangkutan.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga. Disini peneliti mengharapkan responden menjawab dengan kebenaran. Peneliti menggunakan skala likert (1 – 5), dimana nilai 1 adalah pernyataan sangat tidak setuju dan nilai 5 adalah pernyataan sangat setuju. Ukuran skalanya sebagai berikut :

| | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 = Sangat tidak setuju | 3 = Kurang Setuju |
| 2 = Tidak setuju | 4 = Setuju |
| | 5 = Sangat setuju |

4. Wawancara

Selain metode angket, juga digunakan metode wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner yang tersebar. Wawancara juga digunakan untuk memperluas cakrawala peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk

dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

Adapun untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila dalam perhitungan *Product Moment Pearson* ini, r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan sig 5%

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60.

G. Metode Analisis

1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan analisis data yang berbentuk penjabaran non statistik dengan menggunakan penalaran berdasarkan teori yang berhubungan dengan masalah yang di analisis. Proses analisis dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan (*editing*) adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian skor (*scoring*)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* (1-5).

c. Tabulasi (*tabulating*)

Pengelompokan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear sederhana dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastistitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yakni dengan melihat kurva normal P-plot. Cara pengambilan keputusan pada metode P-plot adalah (Aprilda:20

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi maka akan digunakan penilaian *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance Value*. Model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas apabila nilai

tolerance 0,10 dengan nilai VIF 10 (Kinasih:2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik yang homoskedastik dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas, terdapat beberapa cara diantaranya adalah (Bhuono, 2005 : hal-62):

- 1) Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat antara ZRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residunya.
- 2) Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk suatu pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastitas. Artinya hal tersebut terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

Penggunaan teknik regresi linear sederhana dalam penelitian

ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel *dependen* dengan variabel *independe*. Dimana menurut Sugiyono (2004:234), persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Kartika dan Kaihatu, 2010):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: Y = *Dependen variable* kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = *Independent variable* Kompetensi

e = Error

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji Parsial (Uji t). Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : $\beta_1=0$, variabel bebas (Kompetensi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H_1 : $\beta_1 \neq 0$, variabel bebas (Kompetensi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 22.

- a. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila t tabel $>$ t hitung, maka Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Apabila t tabel $<$ t hitung, maka Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05 maka Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Apabila angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05 maka Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perlistrikan yang pertama dibangun di kota Makassar adalah sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang berlokasi di pelabuhan, dimana penyalurannya masih sangat terbatas. Dengan demikian, meningkatnya permintaan, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Uap (PLTU) yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang Pandang-pandang Gowa, dengan kapasitas 2x1000 KVA yang dikelola oleh perusahaan NV. *Nederlan Indishe Gas Electiciteit Maatshappy* (NIGEM). Selanjutnya pada tahun 1946 disusul pembangunan Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTA) yang berlokasi di Bontoala Makassar.

Perlistrikan di kota Makassar yang tadinya dikelola oleh NV.NIGEM telah dialihkan ke NV. *Ovessese gas dan Eletriciet Maatshappy* (OGEM) pada tahun 1949, akan tetapi dengan keadaan negara dalam menghadapi perjuangan penbebasan Irian Jaya kepada Negara Republik Indonesia dimana pemerintah Republik Indonesia telah memutuskan hubungan ekonomi dengan Belanda, maka pelistrikan yang dahulunya undang-undang Nasional Perusahaan Belanda (UU No. 76 Thn 1958) yang berlaku sejuktanggal 3 Desember 1971. Untuk selanjutnya pelistrikan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar sedangkan daerah diluar kota Makassar pelistrikan ditangani oleh perusahaan daerah, dalam hal ini dilaksanakan oleh PT. MPS.

Pada tahun 1961, pusat pembentukan PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah SULSELBAR yang berkedudukan di Makassar. Dalam periode yang sama terbentuknya Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota yang mengelolah perlistrikan di kota-kota: Majene, Bantaeng, Watampone dan Palopo di mana kelima daerah tersebut Perusahaan Listrik Negara (PLN) hanya menangani pembangkitannya saja. Perusahaan Listrik Negara (PLN) pusat memiliki peranan untuk mengembangkan perlistrikan di Indonesia, selanjutnya dikeluarkan surat edaran No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan- kesatuan listrik Negara.

Dengan adanya surat edaran tersebut maka Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitasi VI mengeluarkan surat keputusan No. 001/E.VI/1968 tanggal 6 Januari 1968 yang membubarkan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk ditangani oleh PT.PLN Eksploitas VI.

Pada tahun 1971 untuk wilayah kerja Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI di Sulawesi Selatan dan tenggara perlistrikan benar-benar dikelola Perusahaan Listrik Negara (PLN) dibawah taktik Perusahaan Listrik Negara(PLN) Eksploitas VI Cabang Makassar dan Watampone. Pengelolaannya secara bersama antara PLN dengan PT.MPS.

Berdasarkan pembagian wilayah kerja PT. PLN Rayon Gowa merupakan bagian dari DPC PT. PLN (Persero) Cabang . Pembagian wilayah dengan tujuan untuk keselamatan dan keamanan instalasi serta memberdayakan potensi sumber daya PJT setempat. Dengan area

kerja yang sedemikian luas serta dengan jumlah pelanggan yang cukup banyak maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Visi yang ingin dicapai PT PLN (Persero), “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

Misi :

Misi yang diusung oleh PT PLN (Persero) adalah :

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

3. Tujuan Perusahaan

PLN berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No.

19/2000. Kegiatan usaha perusahaan, sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga listrik.
- b. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik meliputi kegiatan konsultasi pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, dan pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.
- c. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan retail tenaga listrik.
- d. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenaga listrikan dan peralantan lain yang terkait dengan tenaga listrik, melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenaga listrikan baik dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi, dan informasi yang berkaitan dengan ketenaga listrikan.

4. Uraian Tugas

Berdasarkan keputusan direksi PT. PLN (Persero) No.161.K/010/DIR/2000 maka struktur organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terdiri dari beberapa fungsi. PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar sebagai kantor induk dipimpin oleh seorang General Manager dengan dibantu oleh enam Manajer Bidang berikut

ini :

- a. Manajer Bidang Keuangan
- b. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan
- c. Manajer Bidang Perencanaan
- d. Manajer Bidang Pembangkitan
- e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi
- f. Manajer Bidang SDM dan KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi)

Terdapat dua jabatan yang setara dengan Manajer Bidang yang berkedudukan di bawah General Manager, yaitu Kepala Audit Internal dan P2K. Berikut penjelasan dari masing-masing fungsi struktur organisasi tersebut.

- a. General Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit dan menciptakan iklim kerja yang produktif.

- b. Manajer Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengolahan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

- c. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

d. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu, dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik diunit pelaksana.

f. Manajer Bidang SDM dan KHA

Manajer bidang SDM bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial, serta

mendukung kelancaran kerja organisasi. Manajer bidang KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi) bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat, pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor, serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

5. Uraian Tugas Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan memegang peranan penting dalam hal fungsi penjualan energi listrik PLN. Bagian ini terdiri dari satu Manajer Menengah dan tiga Deputy Manajer dan satu Senior Specialist setara Deputy Manajer, serta beberapa jabatan yang dibawah oleh masing-masing Deputy Manajer. Berikut penjelasan dari masing-masing jabatan pada Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan.

a. Manajer Niaga dan Pelayanan

Pelanggan Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan bertugas mengkoordinir usaha pencapaian target pendapatan penjualan tenaga listrik, pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan dan transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi ketentuan dan strategi pemasaran, rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 2) Mengevaluasi harga jual energi listrik.

- 3) Mengevaluasi biaya penyediaan tenaga listrik (HPP).
 - 4) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
 - 5) Mengevaluasi strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan, standar dan produk pelayanan.
 - 6) Mengevaluasi ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
 - 7) Mengevaluasi konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
 - 8) Mengawasi pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
 - 9) Mengoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
 - 10) Mengkaji pengelolaan Cater dan menyusun rencana penyempurnaannya.
 - 11) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
 - 12) Menyusun rencana pengembangan usaha serta pengaturannya.
 - 13) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- b. Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan

Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan bertugas merencanakan dan mengevaluasi pengembangan produk dan layanan untuk peningkatan pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi implementasi produk unggulan.
- 2) Merencanakan kegiatan pengembangan produk dan layanan

non- energilistrik, antara lain: sewa asset dan jasa konsultasi teknik.

c. Deputi Manajer Pemasaran

Deputi Manajer Pemasaran bertugas menyusun dan mengendalikan strategi peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik, penekanan susut nonteknis dan pelayanan kepuasan pelanggan, kebutuhan anggaran investasidan anggaran operasi dalam rangka meningkatkan kinerja peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik dan pelayanan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- 2) Menyusun kebijakan pelaksanaan SK Direksi yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan, perbaikan faktor beban serta peningkatan kepuasan pelanggan.
- 3) Menyusun rencana kerja tahunan dan strategi pemasaran untuk peningkatan pendapatan sesuai rencana kerja bidang niaga.
- 4) Mengkoordinir, mengarahkan dan membagi tugas pada fungsional ahli.
- 5) Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasinya untuk peningkatan penjualan.
- 6) Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- 7) Menyusun standar dan produk pelayanan serta kontrak jual beli tenaga listrik.
- 8) Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan

agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

- 9) Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.

b. *Analyst* Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerja bidang niaga.
- 2) Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- 3) Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasi untuk peningkatan penjualan.
- 4) Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- 5) Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.

c. *Assistant Analyst* Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Assistant Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas membantu menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

f. *Analyst* Standar Peningkatan Pelayanan

Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan pencatatan pencapaian data Tingkat Mutu Pelayanan(TMP).
- 2) Mengevaluasi dan menetapkan deklarasi dan realisasi TMP.
- 3) Menyusun strategi dan program peningkatan pelayanan.

g. Assistant *Analyst* Standar Peningkatan Pelayanan

Assistant Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas membantu menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan.

h. *Analyst* Strategi Pemasaran

Analyst Strategi Pemasaran bertugas menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerjabidang Niaga.
- 2) Menyusun strategi pemasaran sesuai segmen tarif.
- 3) Menyusun potensi kemampuan bayar pelanggan.

4) Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standaryang telah ditetapkan.

i. *Assistant Analyst* Strategi Pemasaran

Assistant Analyst Strategi Pemasaran bertugas membantu menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

j. *Assistant Officer* Administrasi Pemasaran

Melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan data, laporan ketentuan/aturan yang berkaitan dengan kegiatan pemasaran.
- 2) Mengelola data dan informasi yang dikumpulkan dan melaporkan perubahan/perkembangannya kepada Deputi Manager pemasaran dan para fungsional ahli.
- 3) Menyimpan dan mengamankan hasil pengolahan data agar mudah ditemukan jika diperlukan.
- 4) Mengagenda surat masuk dan keluar bagian pemasaran.

k. *Junior Officer* Administrasi Pemasaran

Membantu melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib.

- I. Deputi Manajer Komersial dan Pelayanan Pelanggan Menyusun kebijakan Sistem Informasi Pengelolaan Piutang Pelanggan (SIP3), melakukan pengendalian penagihan rekening listrik, Data Induk Pelanggan (DIL), Pembacaan Meter dan pembuatan rekening untuk meningkatkan kinerja piutang dan pendapatan serta pengamanan uang pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :
- 1) Menyusun prosedur pelaksanaan SIP3 untuk acuan kerja SIP3.
 - 2) Memantau pelaksanaan Data Base Pengelolaan Piutang (DPP) wilayah untuk pengamanan pendapatan.
 - 3) Mengevaluasi laporan penjualan tenaga listrik (TUL III-09) untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
 - 4) Mengevaluasi laporan piutang listrik (TUL IV-04) Unit Cabang untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
 - 5) Mengawasi dan mengendalikan data induk pelanggan (DIL) Unit Cabang untuk pengamanan pendapatan dan meningkatkan pelayanan.
 - 6) Mengawasi dan mengendalikan opname saldo piutang untuk pengamanan pendapatan.
 - 7) Mengevaluasi pelaksanaan sistem pembacaan meter, penagihan dan pelaporan serta menyusun rencana penyempurnaannya untuk meningkatkan pelayanan dan pendapatan.
 - 8) Mengoordinasi pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain POLRI untuk meningkatkan Kinerja Umur

Piutang.

- 9) Memberikan bahan-bahan pertimbangan dan saran dalam menetapkan kebijakan kepada Unit pelaksana Cabang untuk pencapaian Kinerja Unit.
- 10) Mengevaluasi pencapaian Kinerja Umur Piutang dan ratio piutang ragu-ragu unit cabang untuk penilaian kinerja unit.
- 11) Melakukan koordinasi Kinerja Umur Piutang dan ratio piutang ragu-ragu dengan Tim Kinerja untuk pencapaian target Kinerja Wilayah.

m. *Analyst* Pelayanan Pelanggan

Merencanakan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisa dan evaluasi kelayakan usulan kelistrikan untuk menetapkan pelaksanaan kelistrikan yang menguntungkan perusahaan.
- 2) Mengevaluasi kegiatan pencetakan rekening listrik dan koreksi rekeninglistrik.
- 3) Melakukan analisa dan evaluasi tata cara atau prosedur pelayanan kepada calon pelanggan untuk memperbaiki kualitas layanan.
- 4) Menyusun target perusahaan yang berkaitan dengan keandalan konfigurasi tarif.

n. *Assistant Analyst* Pelayanan Pelanggan

Menyiapkan data untuk perencanaan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya.

o. *Analyst* Transaksi Jual Beli Tenaga Listrik

Memantau, menganalisa dan mengevaluasi target dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain fungsi pelayanan pelanggan secara tertib dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku sehingga pengelolaan penjualan tenaga listrik dapat diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat perencanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 2) Menganalisa pelaksanaan dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 4) Mengevaluasi realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 5) Membuat statistik perkembangan penjualan tenaga listrik.
- 6) Mengevaluasi perkembangan penjualan tenaga listrik.
- 7) Melakukan rekonsiliasi pendapatan lain-lain dengan fungsi terkait.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 54 pegawai PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa karena teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dimana populasi berjumlah 115 orang. Terdapat 4 karakteristik yang dimasukkan dalam penilaian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|----------------------|-------------------------|-------------------|
| Laki-Laki | 47 | 87,0% |
| Perempuan | 7 | 13,0% |
| Jumlah | 54 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin), menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 47 orang atau 87,0%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 7 orang atau 13%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------|-------------------------|-------------------|
| 19-25 Tahun | 23 | 42,6% |
| 26-30 Tahun | 7 | 13,0% |
| 31-36 Tahun | 5 | 9,3% |
| 37-42 Tahun | 11 | 20,4% |
| 43-50 Tahun | 8 | 14,8% |
| Jumlah | 54 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Usia), menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 19-25 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 23 orang atau 42,6%, responden berusia antara 37-42 tahun berjumlah 11 orang atau 20,4%, responden yang berusia antara 43-50 tahun berjumlah 8 orang atau 14,8%, reponden yang berusia antara 26-30 tahun berjumlah 7 orang atau 13,0%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang berusia antara 31-36 tahun, berjumlah 5 orang atau 9,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase |
|-------------------|-------------------------|-------------------|
| SMA | 24 | 44,4% |
| D3 | 12 | 22,2% |
| S1 | 18 | 33,3% |
| Jumlah | 54 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 (Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan), menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 24 orang atau 44,4%, responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 18 orang atau 33,3%, dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang memiliki pendidikan D3, terdiri dari 12 orang atau 22,2%.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah responden | Presentase |
|---------------------|-------------------------|-------------------|
| 1-5 Tahun | 32 | 59,3% |
| 6-10 Tahun | 11 | 20,4% |
| 11-15 Tahun | 4 | 7,4% |
| 16-20 Tahun | 6 | 11,1% |
| 21-25 Tahun | 1 | 1,9% |
| Jumlah | 54 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 (Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja), menunjukkan bahwa responden yang bekerja diantara 1-5 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 32 orang atau 59,3%, responden yang bekerja diantara 6-11 tahun berjumlah 11 orang atau 20,4%, responden yang bekerja diantara 16-20 tahun berjumlah 6 orang atau 11,1%, responden yang bekerja diantara 11-15 tahun berjumlah 4 orang atau 7,4%, sedangkan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang bekerja diantara 21-25 tahun, terdiri dari 1 orang atau 1,9%.

2. Deskripsi variabel Kompetensi dan perhitungan skor variabel independen (X)

Indikator-indikator dari variabel ini terdiri atas tujuh, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Indikator tersebut dipresentasikan oleh masing-masing dua pernyataan secara berurutan dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

| Tanggapan | | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Kurang Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Rata-Rata |
|-----------|------|---------------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|-----------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | X.1 | - | - | 2 | 3,7 | 2 | 3,7 | 38 | 70,4 | 12 | 22,2 | 4,1111 |
| 2. | X.2 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 38 | 70,4 | 12 | 22,2 | 4,1481 |
| 3. | X.3 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 34 | 63,0 | 16 | 29,6 | 4,2222 |
| 4. | X.4 | - | - | 2 | 3,7 | 2 | 3,7 | 39 | 72,2 | 11 | 20,4 | 4,0926 |
| 5. | X.5 | - | - | - | - | 5 | 9,3 | 37 | 68,5 | 12 | 22,2 | 4,1296 |
| 6. | X.6 | - | - | - | - | 7 | 13,0 | 35 | 64,8 | 12 | 22,2 | 4,0926 |
| 7. | X.7 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 34 | 63,0 | 16 | 29,6 | 4,2222 |
| 8. | X.8 | - | - | 1 | 1,9 | 5 | 9,3 | 40 | 74,1 | 8 | 14,8 | 4,0185 |
| 9. | X.9 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 38 | 70,4 | 12 | 22,2 | 4,1481 |
| 10. | X.10 | - | - | 2 | 3,7 | 2 | 3,7 | 39 | 72,2 | 11 | 20,4 | 4,0926 |
| 11. | X.11 | - | - | - | - | 12 | 22,2 | 26 | 48,1 | 16 | 29,6 | 4,0741 |
| 12. | X.12 | - | - | 1 | 1,9 | 5 | 9,3 | 40 | 74,1 | 8 | 14,8 | 4,0185 |
| 13. | X.13 | 1 | 1,9 | 2 | 3,7 | 9 | 16,7 | 32 | 59,3 | 10 | 18,5 | 3,8889 |
| 14. | X.14 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 31 | 57,4 | 19 | 35,2 | 4,2778 |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 (Tanggapan Responden terhadap Kompetensi) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori Kompetensi memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pernyataan X.14 (pengambilan keputusan) yaitu 4,2778, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X.13 (budaya perusahaan berupa pelatihan) dengan rata-rata yaitu 3,8889.

3. Deskripsi variabel Kinerja Pegawai dan perhitungan skor variabel dependen (Y)

Indikator-indikator dari variabel ini terdiri atas enam, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas

biaya, butuh pengawasan, dan dampak antar individu. Indikator tersebut dipresentasikan oleh masing-masing dua pernyataan secara berurutan dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

| Tanggapan Pernyataan | | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Kurang Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Rata- Rata |
|-------------------------|-------|---------------------------|---|-----------------|-----|------------------|------|--------|------|------------------|------|---------------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | Y. 1 | - | - | - | - | 2 | 3,7 | 36 | 66,7 | 16 | 29,6 | 4,2593 |
| 2. | Y. 2 | - | - | 2 | 3,7 | 8 | 14,8 | 37 | 68,5 | 7 | 13,0 | 3,9074 |
| 3. | Y. 3 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 38 | 70,4 | 12 | 22,2 | 4,1481 |
| 4. | Y. 4 | - | - | 4 | 7,4 | 14 | 25,9 | 29 | 53,7 | 7 | 13,0 | 3,7222 |
| 5. | Y. 5 | - | - | - | - | 9 | 16,7 | 31 | 57,4 | 14 | 25,9 | 4,0926 |
| 6. | Y. 6 | - | - | - | - | 12 | 22,2 | 30 | 55,6 | 12 | 22,2 | 4,0000 |
| 7. | Y. 7 | - | - | - | - | 5 | 9,3 | 37 | 68,5 | 12 | 22,2 | 4,1296 |
| 8. | Y. 8 | - | - | - | - | 5 | 9,3 | 38 | 70,4 | 11 | 20,4 | 4,1111 |
| 9. | Y. 9 | - | - | - | - | 4 | 7,4 | 38 | 70,4 | 12 | 22,2 | 4,2481 |
| 10. | Y. 10 | - | - | 4 | 7,4 | 14 | 25,9 | 29 | 53,7 | 7 | 13,0 | 3,7222 |
| 11. | Y. 11 | - | - | 3 | 5,6 | 2 | 3,7 | 38 | 70,4 | 11 | 20,4 | 4,0556 |
| 12. | Y. 12 | - | - | 3 | 5,6 | 5 | 9,3 | 31 | 57,4 | 15 | 27,8 | 4,0741 |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 (Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai memiliki rata-rata paling tinggi yaitu dilihat dari rata-rata pertanyaan Y.1 (kesesuaian sarana dan prasarana) yaitu 4,2593, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Y.10 (tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah dari

atasan) dan Y.10 dengan rata-rata 3,7222.

4. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. $n = 54$, ($df=n-k$ atau $54-1=53$) k adalah jumlah variabel *Independent*. Hasil *output* SPSS diperoleh sebagai berikut (Aprida:2012):

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | Indikator | r hitung | r table (0,05) | Ket |
|----------------|----------------------------------|----------|----------------|-------|
| Kompetensi (X) | Percaya diri | 0,616 | 0,2656 | Valid |
| | Mandiri | 0,745 | 0,2656 | Valid |
| | menggunakan sarana dan prasarana | 0,718 | 0,2656 | Valid |
| | Keterampilan menyesuaikan diri | 0,647 | 0,2656 | Valid |
| | Banyaknya pengalaman kerja | 0,731 | 0,2656 | Valid |
| | Kesesuaian pengalaman kerja | 0,535 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat keaktifan pegawai | 0,718 | 0,2656 | Valid |
| | Kemampuan menerima pendapat | 0,591 | 0,2656 | Valid |
| | Ketakutan membuat kesalahan | 0,745 | 0,2656 | Valid |

| Variabel | Indikator | r hitung | r table (0,05) | Ket |
|---------------------|--------------------------------------|----------|----------------|-------|
| | Perasaan malu | 0,647 | 0,2656 | Valid |
| | Mampu berfikir analitis | 0,570 | 0,2656 | Valid |
| | Mampu berfikir kogniktif | 0,591 | 0,2656 | Valid |
| | Pelatihan pegawai | 0,557 | 0,2656 | Valid |
| | Pengambilan keputusan | 0,645 | 0,2656 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kesesuaian sarana dan prasarana | 0,646 | 0,2656 | Valid |
| | Beban pekerjaan | 0,641 | 0,2656 | Valid |
| | Ketelitian pegawai | 0,623 | 0,2656 | Valid |
| | Kecakapan pegawai | 0,697 | 0,2656 | Valid |
| | Pegawai bersedia untuk lembur | 0,595 | 0,2656 | Valid |
| | Melakukan pekerjaan tepat waktu | 0,524 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat penyelesaian pekerjaan | 0,699 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat menyelesaikan pekerjaan | 0,589 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat kesesuaian hasil kerja | 0,623 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat kesediaan melaksanakan tugas | 0,697 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat kepatuhan pegawai | 0,724 | 0,2656 | Valid |
| | Tingkat kerja sama | 0,544 | 0,2656 | Valid |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Untuk sampel sebanyak 53 responden, yaitu 0,2656. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Realibilitas

| Variabel | Jumlah Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batasan Pengukuran | Keterangan |
|---------------------|-------------|-------------------------|--------------------|------------|
| Kompetensi (X) | 14 | 0,887 | 0,60 | Realibel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 12 | 0,859 | 0,60 | Realibel |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *realible* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

C. Analisis Data

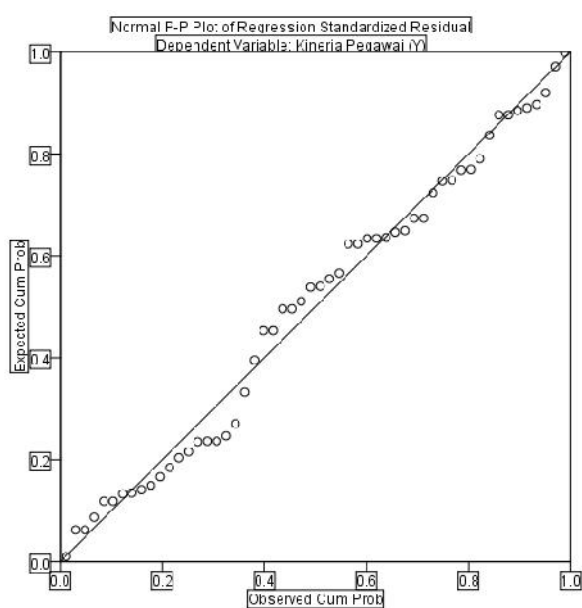
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linear sederhana dapat digunakan atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linear sederhana dapat digunakan.

a. Hasil Uji Normalitas

Adapun hasil dari p-p plot pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil penelitian ini dapat diterima dan dilanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

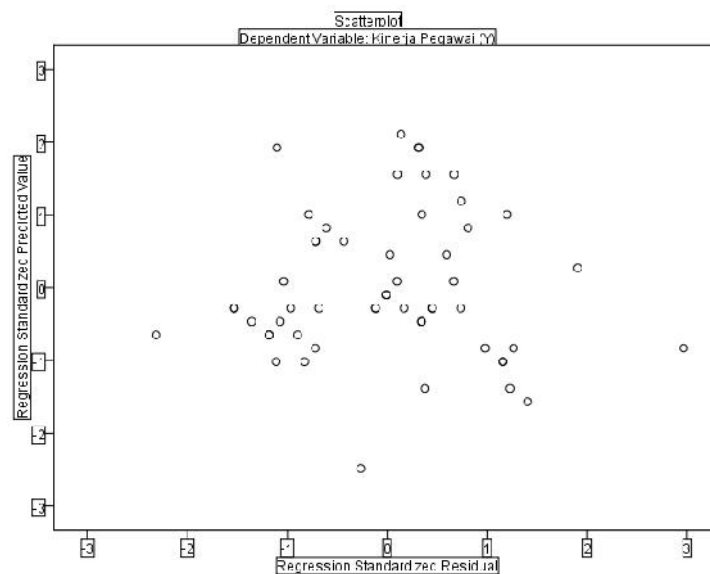
| Variabel Bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|-------------------------|
| Kompetensi (X) | 1,000 | 1,000 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dapat diketahui hasil perhitungan hasil tolerance menunjukkan, variabel bebas memiliki nilai *tolerance* 0,10 dan VIF 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis tersebut bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga hasil penelitian ini dapat diterima

dan dilanjutkan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

2. Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sumgguminasa. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.10

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

| Variabel Bebas (X) | B | Beta | T | Sig. | Ket |
|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------|--------------------|
| <i>Constant</i> | 12,515 | | 2,435 | 0,018 | |
| Kompetensi | 0,623 | 0,697 | 7,007 | 0,000 | Positif signifikan |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dari *output* didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 12,515 + 0,623 * X + e$$

Koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 12,515 menunjukkan

bahwa jika variabel Kompetensi bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 12,515 satuan.

Nilai koefisien variabel Kompetensi sebesar 0,623 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 62,3%.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n - k$ ($54 - 1 = 53$) atau $df = 53$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,006.

Tabel 4.11

Hasil Uji t

| Variabel Bebas | T | Signifikansi |
|-----------------------|----------|---------------------|
| Kompetensi (X) | 7,007 | 0,000 |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari variabel X , yaitu dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Kompetensi (7,007) > t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil *output* SPSS 22 dengan analisis regresi terhadap variabel yang menunjukkan koefisien korelasi (R) yang positif (0,697) dan nilai t hitung variabel Kompetensi (7,007) > t table sesuai pada taraf signifikan 5% (2,006).

Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ini memberi arti bahwa kompetensi sangat menentukan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian kompetensi berupa perhatian kepada pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, serta keterampilan lainnya sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat (Winanti 2011).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”, maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya.

Sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa adalah sebagai berikut:

1. Agar apa yang sudah diterapkan di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri pegawai, agar lebih ditingkatkan

lagi, karena dengan begitu memberi motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Dengan adanya perhatian dari pimpinan yakni memberikan kesempatan kepada pegawainya, baik pegawai yang baru bekerja atau pegawai yang sudah lama bekerja untuk mengikuti berbagai kegiatan berupa pendidikan, pelatihan maupun seminar, baik didalam maupun diluar instansi, akan meningkatkan kompetensi pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Hendaknya dapat lebih ditingkatkan lagi agar pegawai lebih professional dalam bekerja.
3. Komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan pegawainya serta sesama rekan kerja yang sudah terjalin dengan baik, agar terus dibina karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda. 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regionaal I Medan). *Jurnal Administrasi Public JAP*, (Online), Vol.3, No.2, (<http://ojs.uma.ac.id>, diakses 07 Mei 2018)
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuntitatif*. Prenada Media: Jakarta
- Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak*. Andi: Yogyakarta
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, (Online), Vol. 6, No. 2, (<https://ojs.unud.ac.id>, diakses 12 Desember 2017)
- Hutapea, P., dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Kartika, E.W., dan Kaihatu, T.S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Online), Vol. 12, No. 1, (<https://ced.petra.ac.id>, diakses 12 Desember 2017)
- Kapahang, J.O., dkk. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 2, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 20 januari 2018)
- Kinasih, L.D. 2013. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Survey pada PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Book). *Jurnal Nominal*, (Online), Vol. 2, No.2, (<http://media.neliti.com>, diakses 7 Juni 2018)
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rambusang Manado. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 1, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 20 Januari 2018)
- Rambi, R., dkk. 2015. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya

Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTEGGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (Online), Vol. 15, No. 5, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 25 Januari 2018)

Sriwidodo, U., dan Haryanto, A.B. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Online), Vol. 4, No. 1, (<https://ejurnal.unisri.ac.id>, diakses 23 November 2017)

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Tjuju, Y., dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung

Winanti, M.B. 2011. pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, (Online), Vol. 7, No. 2, (<https://kepo.unikom.ac.id>, diakses 28 November 2017)

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. Rajawali Pers: Jakarta

Zohar, D., dan Marshall, I. 2000. *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intellegence*. Bloomsbury Publishing: London

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih atas kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pernyataan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”**.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama :

Jenis kelamin : laki-laki/perempuan (coret yang tidak perlu)

Umur : tahun

Pendidikan : SMA-D3-S1-S2 (coret yang tidak perlu/lainnya sebutkan)

Lama bekerja : tahun

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Ragu-ragu (R)

| Kompetensi (X) | | | | | | |
|-----------------------|--|-------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| No. | Pernyataan | Skala | | | | |
| | | SS (5) | S (4) | R (3) | TS (2) | STS (1) |
| | Keyakinan dan nilai-nilai | | | | | |
| 1. | Saya mampu mengerjakan tugas, meskipun tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki | | | | | |
| 2. | Saya dapat bekerja secara mandiri | | | | | |
| | Keterampilan | | | | | |
| 3. | Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik | | | | | |
| 4. | Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya | | | | | |
| | Pengalaman | | | | | |
| 5. | Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja | | | | | |
| 6. | Pekerjaan yang saya miliki saat ini berhubungan dengan pengalaman kerja saya | | | | | |
| | Karakteristik kepribadian | | | | | |
| 7. | Saya selalu siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan | | | | | |
| 8. | Saya senang menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja | | | | | |
| | Isu emosional | | | | | |
| 9. | Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku diperusahaan | | | | | |
| 10. | Saya merasa malu jika melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| | Kemampuan intelektual | | | | | |
| 11. | Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 12. | Saya mampu menepatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisi saat bekerja | | | | | |
| 13. | Budaya organisasi | | | | | |
| | Saya belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan perusahaan | | | | | |
| 14. | Saya selalu setuju dengan keputusan yang diambil oleh atasan saya | | | | | |

| Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| No. | Pernyataan | Skala | | | | |
| | | SS (5) | S (4) | R (3) | TS (2) | STS (1) |
| 1. | Kualitas Kerja | | | | | |
| | Dalam melakukan pekerjaan saya dituntut untuk selalu teliti | | | | | |
| 2. | Memperhatikan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu saya lakukan | | | | | |
| 3. | Kuantitas Kerja | | | | | |
| | Sarana dan prasarana yang ada saya gunakan sesuai dengan fungsinya | | | | | |
| 4. | Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan harapan perusahaan. | | | | | |
| 5. | Ketetapan Waktu Kerja | | | | | |
| | Ketika perusahaan membutuhkan tenaga lebih saya bersedia untuk bekerja lembur | | | | | |
| 6. | Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu selesai tepat waktu sesuai jadwal yang berlaku | | | | | |
| 7. | Efektivitas Biaya | | | | | |
| | Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal | | | | | |
| 10. | Saya mampu menggunakan fasilitas perusahaan dalam bekerja | | | | | |
| 11. | Butuh Pengawasan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | Saya mampu menyelesaikan persoalan pekerjaan tanpa ada pengawasan dari atasan | | | | | |
| 12. | Saya mampu mencari informasi untuk mengerjakan tugas tanpa ada perintah dari atasan | | | | | |
| 13. | Hubungan Antar Individu | | | | | |
| | Saya mampu mematuhi peraturan perusahaan | | | | | |
| 14. | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | | | | | |

LAMPIRAN 2 : TABEL *FREQUENCY* KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 47 | 87.0 | 87.0 | 87.0 |
| | Perempuan | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 19-25 Tahun | 23 | 42.6 | 42.6 | 42.6 |
| | 26-30 Tahun | 7 | 13.0 | 13.0 | 55.6 |
| | 31-36 Tahun | 5 | 9.3 | 9.3 | 64.8 |
| | 37-42 Tahun | 11 | 20.4 | 20.4 | 85.2 |
| | 43-50 Tahun | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3 | 12 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | S1 | 18 | 33.3 | 33.3 | 55.6 |
| | SMA | 24 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-5 Tahun | 32 | 59.3 | 59.3 | 59.3 |
| | 11-15 Tahun | 4 | 7.4 | 7.4 | 66.7 |
| | 16-20 Tahun | 6 | 11.1 | 11.1 | 77.8 |
| | 21-25 Tahun | 1 | 1.9 | 1.9 | 79.6 |
| | 6-10 Tahun | 11 | 20.4 | 20.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 3 : TABEL *FREQUENCY* JAWABAN RESPONDEN

Variabel Kompetensi (X)

Statistics

| | | X No.1 | X No.2 | X No.3 | X No.4 | X No.5 | X No.6 | X No.7 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.1111 | 4.1481 | 4.2222 | 4.0926 | 4.1296 | 4.0926 | 4.2222 |

Statistics

| | | X No.8 | X No.9 | X No.10 | X No.11 | Y No.12 | Y No.13 | X No.14 |
|------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.0185 | 4.1481 | 4.0926 | 4.0741 | 4.0185 | 3.8889 | 4.2778 |

X No.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 3.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 34 | 63.0 | 63.0 | 70.4 |
| | 5.00 | 16 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 3.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| | 4.00 | 39 | 72.2 | 72.2 | 79.6 |
| | 5.00 | 11 | 20.4 | 20.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| | 4.00 | 37 | 68.5 | 68.5 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 7 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | 4.00 | 35 | 64.8 | 64.8 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 34 | 63.0 | 63.0 | 70.4 |
| | 5.00 | 16 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 3.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 11.1 |
| | 4.00 | 40 | 74.1 | 74.1 | 85.2 |
| | 5.00 | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 3.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| | 4.00 | 39 | 72.2 | 72.2 | 79.6 |
| | 5.00 | 11 | 20.4 | 20.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | 4.00 | 26 | 48.1 | 48.1 | 70.4 |
| | 5.00 | 16 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 3.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 11.1 |
| | 4.00 | 40 | 74.1 | 74.1 | 85.2 |
| | 5.00 | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 5.6 |
| | 3.00 | 9 | 16.7 | 16.7 | 22.2 |
| | 4.00 | 32 | 59.3 | 59.3 | 81.5 |
| | 5.00 | 10 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X No.14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 31 | 57.4 | 57.4 | 64.8 |
| | 5.00 | 19 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

| | | Y No.1 | Y No.2 | Y No.3 | Y No.4 | Y No.5 | Y No.6 | Y No.7 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.2593 | 3.9074 | 4.1481 | 3.7222 | 4.0926 | 4.0000 | 4.1296 |

Statistics

| | | Y No.8 | Y No.9 | Y No.10 | Y No.11 | Y No.12 |
|------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.1111 | 4.1481 | 3.7222 | 4.0556 | 4.0741 |

Y No.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 4.00 | 36 | 66.7 | 66.7 | 70.4 |
| | 5.00 | 16 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 3.00 | 8 | 14.8 | 14.8 | 18.5 |
| | 4.00 | 37 | 68.5 | 68.5 | 87.0 |
| | 5.00 | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 3.00 | 14 | 25.9 | 25.9 | 33.3 |
| | 4.00 | 29 | 53.7 | 53.7 | 87.0 |
| | 5.00 | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 9 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | 4.00 | 31 | 57.4 | 57.4 | 74.1 |
| | 5.00 | 14 | 25.9 | 25.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | 4.00 | 30 | 55.6 | 55.6 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| | 4.00 | 37 | 68.5 | 68.5 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 79.6 |
| | 5.00 | 11 | 20.4 | 20.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 3.00 | 14 | 25.9 | 25.9 | 33.3 |
| | 4.00 | 29 | 53.7 | 53.7 | 87.0 |
| | 5.00 | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 3.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 9.3 |
| | 4.00 | 38 | 70.4 | 70.4 | 79.6 |
| | 5.00 | 11 | 20.4 | 20.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y No.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 3.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 14.8 |
| | 4.00 | 31 | 57.4 | 57.4 | 72.2 |
| | 5.00 | 15 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 4 : TABEL *OUTPUT* VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Variabel Kompetensi (X)

| | | Kompetensi (X) |
|--------|---------------------|----------------|
| X No.1 | Pearson Correlation | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.2 | Pearson Correlation | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.3 | Pearson Correlation | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.4 | Pearson Correlation | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.5 | Pearson Correlation | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.6 | Pearson Correlation | .535** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.7 | Pearson Correlation | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.8 | Pearson Correlation | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.9 | Pearson Correlation | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |

| | | |
|----------------|---------------------|--------|
| X No.10 | Pearson Correlation | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.11 | Pearson Correlation | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.12 | Pearson Correlation | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.13 | Pearson Correlation | .557** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| X No.14 | Pearson Correlation | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Kompetensi (X) | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 54 |

Realibilitas Kompetensi (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887 | 14 |

Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| | | Kinerja Pegawai (Y) |
|--------|---------------------|---------------------|
| Y No.1 | Pearson Correlation | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.2 | Pearson Correlation | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.3 | Pearson Correlation | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.4 | Pearson Correlation | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.5 | Pearson Correlation | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.6 | Pearson Correlation | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.7 | Pearson Correlation | .699** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.8 | Pearson Correlation | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.9 | Pearson Correlation | .623** |

| | | |
|---------------------|---------------------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.10 | Pearson Correlation | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.11 | Pearson Correlation | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Y No.12 | Pearson Correlation | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 54 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 54 |

Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .859 | 12 |

LAMPIRAN 5 : TABEL *OUTPUT* REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .697 ^a | .486 | .476 | 3.52560 | 1.781 |

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 610.241 | 1 | 610.241 | 49.095 | .000 ^b |
| | Residual | 646.351 | 52 | 12.430 | | |
| | Total | 1256.593 | 53 | | | |

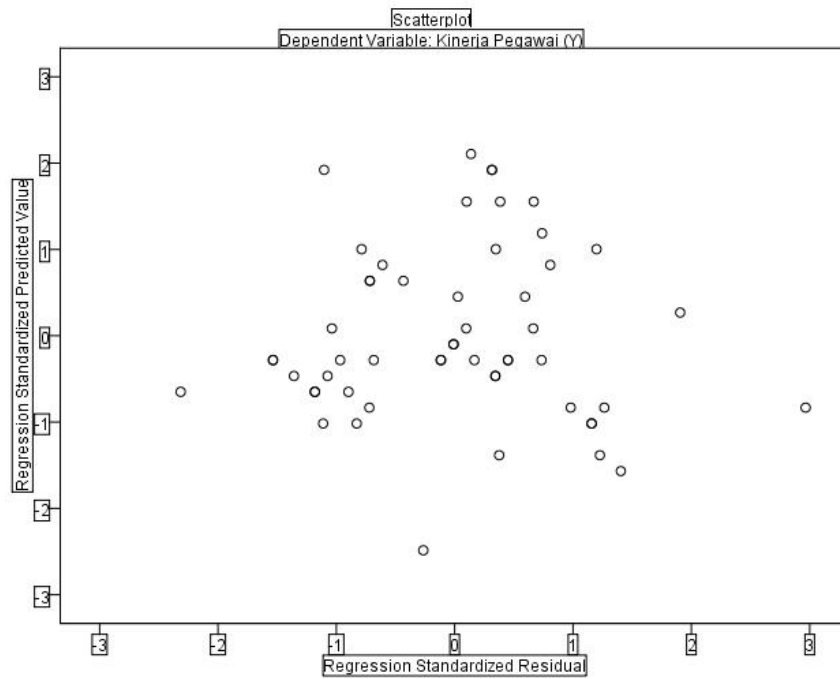
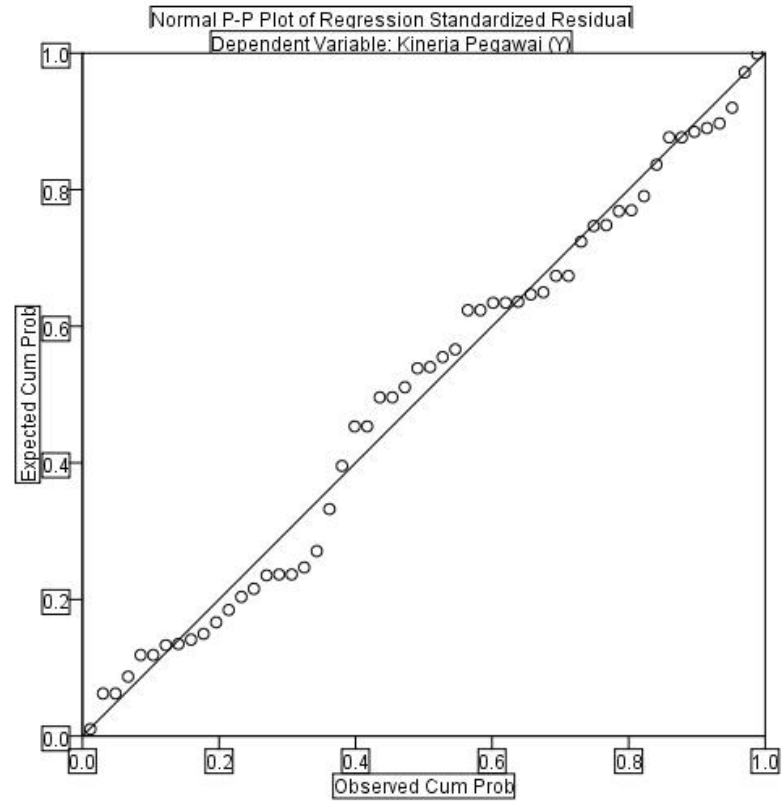
Coefficients^a

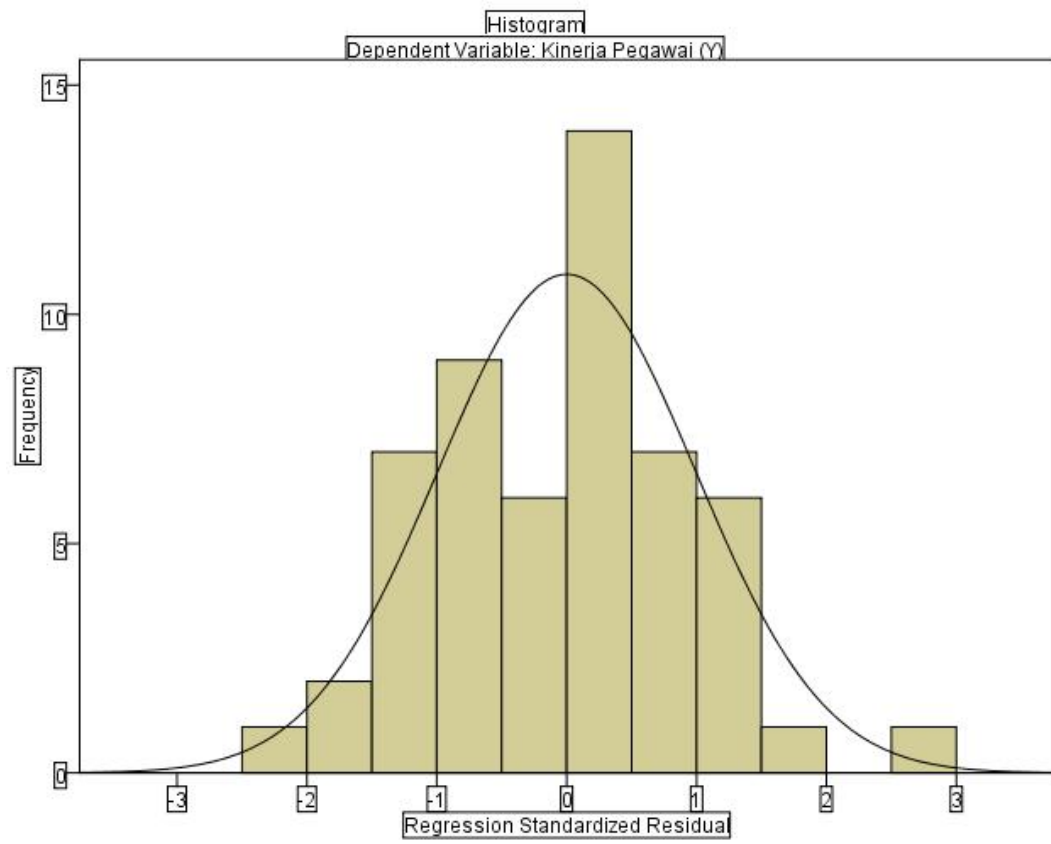
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.515 | 5.140 | | 2.435 | .018 |
| | Kompetensi (X) | .623 | .089 | .697 | 7.007 | .000 |

Coefficients^a


| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kompetensi (X) | 1.000 | 1.000 |

LAMPIRAN 6 : NORMALITAS, HETEROSKEDASTISITAS DAN HISTOGRAM





LAMPIRAN 7 : SURAT BALASAN PENELITIAN


**PT PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSEL, SULTRA DAN SULBAR
AREA MAKASSAR SELATAN**

Jl. Letjen Hertasning Makassar 90222
 T (0411) 882707 Www.pln.co.id

Nomor : 057/STH.00.01/ M.AMKSS/2018 16 Mei 2018
 Lampiran :
 Sifat : Biasa
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Kepada

Yth. KETUA LP3M
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Jl. Sultan Hasanuddin No. 259
 Makassar

Menunjuk Surat Saudara No.352/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018 Tanggal 16 April 2018
 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka disampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di
 bawah ini :



Nama : **SURIATI**
 No. Stambuk : 10572 05021 14
 Jurusan : Manajemen

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT
 PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Sungguminasa dengan judul Skripsi:

***"PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA PT PLN (PERSERO) RAYON SUNGGUMINASA "***

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan judul
diatas
2. Mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Area
Makassar selatan
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor Administrasi Umum 1 (Satu)
Eksamplar.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


MANAJER

KHAIRULLAH

Tembusan :
 - Manajer Rayon Sungguminasa

LAMPIRAN 8: DISTRIBUSI R TABEL DAN T TABEL

Distribusi r Tabel

| df = (N-k) | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |

| | | | | | |
|----|--------|---------------|--------|--------|--------|
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |

Distribusi t Tabel

| d.f. | TINGKAT SIGNIFIKANSI | | | | | | |
|------|----------------------|-------|--------|--------|--------|---------|---------|
| | 20% | 10% | 5% | 2% | 1% | 0.2% | 0.1% |
| 1 | 3.078 | 6.314 | 12.706 | 31.821 | 63.657 | 318.309 | 636.619 |
| 2 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 | 22.327 | 31.599 |
| 3 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 | 10.215 | 12.924 |
| 4 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 | 7.173 | 8.610 |
| 5 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 | 5.893 | 6.869 |
| 6 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 | 5.208 | 5.959 |
| 7 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 | 4.785 | 5.408 |
| 8 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 | 4.501 | 5.041 |
| 9 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 | 4.297 | 4.781 |
| 10 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 | 4.144 | 4.587 |
| 11 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 | 4.025 | 4.437 |
| 12 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 | 3.930 | 4.318 |
| 13 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 | 3.852 | 4.221 |
| 14 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 | 3.787 | 4.140 |
| 15 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 | 3.733 | 4.073 |
| 16 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 | 3.686 | 4.015 |

| | | | | | | | |
|----|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 17 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 | 3.646 | 3.965 |
| 18 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 | 3.610 | 3.922 |
| 19 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 | 3.579 | 3.883 |
| 20 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.528 | 2.845 | 3.552 | 3.850 |
| 21 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.518 | 2.831 | 3.527 | 3.819 |
| 22 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 | 3.505 | 3.792 |
| 23 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 | 3.485 | 3.768 |
| 24 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 | 3.467 | 3.745 |
| 25 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 | 3.450 | 3.725 |
| 26 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 | 3.435 | 3.707 |
| 27 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 | 3.421 | 3.690 |
| 28 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 | 3.408 | 3.674 |
| 29 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 | 3.396 | 3.659 |
| 30 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 | 3.385 | 3.646 |
| 31 | 1.309 | 1.696 | 2.040 | 2.453 | 2.744 | 3.375 | 3.633 |
| 32 | 1.309 | 1.694 | 2.037 | 2.449 | 2.738 | 3.365 | 3.622 |
| 33 | 1.308 | 1.692 | 2.035 | 2.445 | 2.733 | 3.356 | 3.611 |
| 34 | 1.307 | 1.691 | 2.032 | 2.441 | 2.728 | 3.348 | 3.601 |
| 35 | 1.306 | 1.690 | 2.030 | 2.438 | 2.724 | 3.340 | 3.591 |
| 36 | 1.306 | 1.688 | 2.028 | 2.434 | 2.719 | 3.333 | 3.582 |
| 37 | 1.305 | 1.687 | 2.026 | 2.431 | 2.715 | 3.326 | 3.574 |
| 38 | 1.304 | 1.686 | 2.024 | 2.429 | 2.712 | 3.319 | 3.566 |
| 39 | 1.304 | 1.685 | 2.023 | 2.426 | 2.708 | 3.313 | 3.558 |
| 40 | 1.303 | 1.684 | 2.021 | 2.423 | 2.704 | 3.307 | 3.551 |
| 41 | 1.303 | 1.683 | 2.020 | 2.421 | 2.701 | 3.301 | 3.544 |
| 42 | 1.302 | 1.682 | 2.018 | 2.418 | 2.698 | 3.296 | 3.538 |
| 43 | 1.302 | 1.681 | 2.017 | 2.416 | 2.695 | 3.291 | 3.532 |
| 44 | 1.301 | 1.680 | 2.015 | 2.414 | 2.692 | 3.286 | 3.526 |
| 45 | 1.301 | 1.679 | 2.014 | 2.412 | 2.690 | 3.281 | 3.520 |
| 46 | 1.300 | 1.679 | 2.013 | 2.410 | 2.687 | 3.277 | 3.515 |
| 47 | 1.300 | 1.678 | 2.012 | 2.408 | 2.685 | 3.273 | 3.510 |
| 48 | 1.299 | 1.677 | 2.011 | 2.407 | 2.682 | 3.269 | 3.505 |
| 49 | 1.299 | 1.677 | 2.010 | 2.405 | 2.680 | 3.265 | 3.500 |
| 50 | 1.299 | 1.676 | 2.009 | 2.403 | 2.678 | 3.261 | 3.496 |
| 51 | 1.298 | 1.675 | 2.008 | 2.402 | 2.676 | 3.258 | 3.492 |
| 52 | 1.298 | 1.675 | 2.007 | 2.400 | 2.674 | 3.255 | 3.488 |
| 53 | 1.298 | 1.674 | 2.006 | 2.399 | 2.672 | 3.251 | 3.484 |
| 54 | 1.297 | 1.674 | 2.005 | 2.397 | 2.670 | 3.248 | 3.480 |

BIOGRAFI PENULIS



Suriati panggilan Suri lahir di Lata Kabupaten Gowa pada tanggal 07 April 1996 dari pasangan suami istri Bapak Sansu dan Ibu Jumasih. Peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Lata Kecamatan Manuju kabupaten Gowa. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD INPRES Lata tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Manuju lulus tahun 2011, melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA YAPIP Sungguminasa lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.