

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2022**

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Dajukan Oleh:

ULIL FAHMI NURHIDAYAT SABIR

10572118317

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021**



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. (Persero) Kota Makassar"

Nama Mahasiswa : Ulil Fahmi Nurhidayat Sabir

No. Stambuk/NIM : 105721148317

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 23 April 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Ramadhan 1443 H

23 April 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Sri Andayaniingsih, S.E., MM.

NIDN : 0929037901

Pembimbing II

Zalkha Soraya, S.E., M.M

NIDN : 0904058504

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NIDN : 0902116603

Ketua Program Studi

Muh. Nur R., S.E., MIM

NBM : 1085576



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ulil Fahmi Nurhidayat Sabir, Nim: 105721148317 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor 0011/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 22 Ramadhan 1443 H/23 April 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Ramadhan 1443 H
23 April 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM
2. Muh. Nur R, SE., MM
3. Hj. Nurinayah, ST., MM
4. Sri Andayaningsih, SE., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ulil Fahmi Nurhidayat Sabir
Stambuk : 105721148317
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. (Persero) Kota Makassar"

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.

Makassar, 22 Ramadhan 1443 H
23 April 2022 M

Yang Membuat Pernyataan,



Fahmi Nurhidayat Sabir
NIM : 105721105717

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NIDN : 0902116603

Muh. Nur R., S.E., MM
NIM : 1085576

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain.

Karena bunga tidak mekar secara bersamaan"

PERSEMBAHAN

Syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga

Skripsi ini telah terselesaikan dengan baik

Alahamdulillah Rabil'amin,

Ku Peruntukkan tulisan ini untuk orang tua, Keluarga dan orang tersayang

yang menanti kesuksesanku

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi, yang berjudul **“Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.PLN Kota Makassar”** dalam rangka 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 Ibu Suri dan bapak Sapa yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah di berikan 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 dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam penelitian maupun pengumpulan literatur. Namun berkat bimbingan dan arahan semua pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah di rencanakan. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE.,M,Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM. selaku Pembimbing I yang senan tiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik
5. Ibu Zalkha Soraya, SE., MM. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis
9. Pimpinan dan karyawan PT.PLN Kota Makassar, yang telah memberikan semangat dan motivasinya selama ini.
10. Terimah kasih untuk Aldi, Ikram, Indi, Aswan, Aziz, dan Sidik, yang telah memberikan semangat yang selalu mensupport dan membantu saya.

11. Terima kasih kepada Windi yang selalu membantu saya, dan memberikan dukungan, sampai sekarang.

12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis menulis satu per satu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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 kritikan nya demi kesempurnaan skripsi ini.

Tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 26 Jumadil Akhir 1443 H
28 Januari 2022 M

Ulli Fahmi Nurhidayat Sabir

ABSTRAK

ULIL FAHMI NURHIDAYAT SABIR, 2022. *Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Kota Makassar*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Sri Andayaningsih dan Pembimbing II Zalkha Soraya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN Kota Makassar dalam jangka waktu 5 bulan sebanyak 50 orang, sampel ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22 menunjukkan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN Kota Makassar sehingga hipotesis pertama (H1) di tolak. serta variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN. Kota Makassar sehingga hipotesis kedua diterima (H2).

Kata Kunci: *Tanggung Jawab, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja Pegawai*

ABSTRACT

ULIL FAHMI NURHIDAYAT SABIR, 2022. *The Effect of Responsibilities and Work Ability on Employee Work Performance at PT. PLN Makassar City*. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Sri Andayaningsih and Supervisor II Zalkha Soraya.

This study aims to determine the effect of responsibility and work ability on employee performance at PT. PLN Makassar City. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were employees at PT. PLN Makassar City within a period of 5 months as many as 50 people, this sample was determined using the census method, where all members of the population were sampled. The number of samples taken in this study were 50 respondents.

Based on the results of data processing using statistical calculations through the application of Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22, it shows that responsibility has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. PLN Makassar City so that the first hypothesis (H1) is rejected. As well as the Work Ability variable has a positive and significant effect on Employee Work Performance at PT. PLN. Makassar City so that the second hypothesis is accepted (H2).

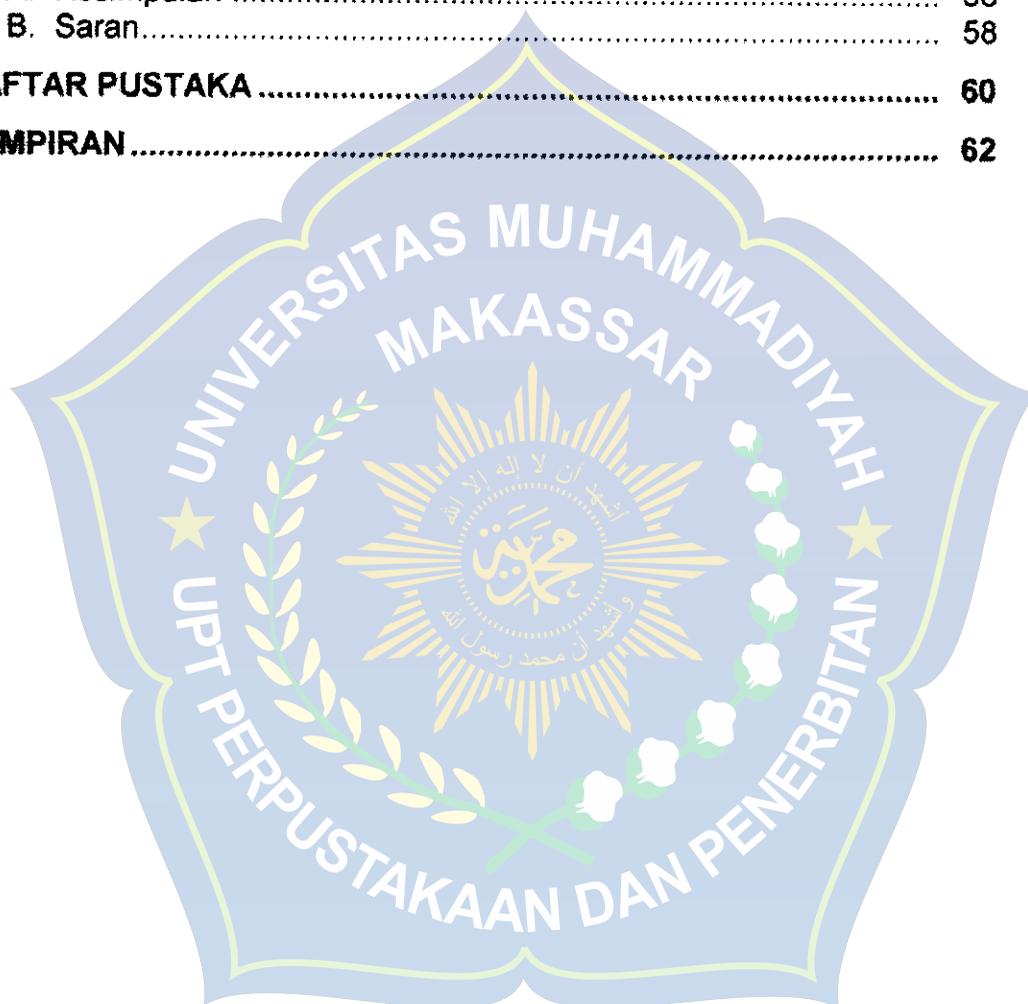
Keywords: *Responsibility, Work Ability, Employee Work Performance*

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengertian Manajemen.....	8
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
C. Tanggung Jawab.....	14
D. kemampuan kerja.....	17
E. Prestasi Kerja.....	20
F. Tinjauan Empiris.....	23
G. Kerangka Fikir.....	24
H. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Defenisi Operasional dan Pengukurannya.....	26
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Metode Analisis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Perusahaan	33
B. Hasil Penelitian.....	42
C. Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Preilaku Kerja	4
Tabel 2.1	Peneliti Terdahulu	23
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert	28
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis kelamin	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia	42
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.4	Masa Kerja	44
Tabel 4.5	Distribusi Variabel Penelitian Tanggung Jawab	44
Tabel 4.6	Distribusi Variabel Penelitian Kemampuan Kerja	46
Tabel 4.7	Distribusi Variabel Penelitian Prestasi Kerja	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Tanggung Jawab	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja Pegawai	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Realibilitas Tanggung Jawab Pegawai	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas Kemampuan Pegawai	50
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas Prestasi Kerja Pegawai	50
Tabel 4.14	Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	51
Tabel 4.15	Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.16	Hasil Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.17	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	53
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (Uji F)	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1 :	Kerangka Fikir	25
Gambar 4.1.	Logo PT. PLN	37
Gambar 4.2.	Logo PT.PLN Bidang Persegi Panjang.....	38
Gambar 4.3.	Logo PT. PLN Petir atau Kilat	39
Gambar 4.4.	Logo PT. PLN Tiga Gelombang.....	39
Gambar 4.5	Struktur Organisasi.....	40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu badan atau lembaga baik pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari prestasi kerja pegawainya. Badan atau lembaga harus melakukan evaluasi terhadap apprestasi kerja pegawai agar dapat melakukan perbaikan prestasi kerja menjadi lebih baik sehingga tujuan badan atau melalui visi dan misi yang ditetapkan dapat terpenuhi. Badan atau lembaga dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia secara terus-menerus. Badan tersebut akan dapat melakukan perbaikan apabila perusahaan tersebut mengukur prestasi kerjanya dengan baik. Prestasi kerja pegawai yang baik akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan badan atau lembaga tersebut.

Salah satu sumber daya yang paling sentral di badan atau lembaga adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu badan atau lembaga baik pemerintahan maupun swasta. Badan atau lembaga yang besar sudah pasti memiliki manajemen sumber daya manusia yang handal yang dapat mengelola pegawainya, sehingga badan tersebut dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan sehingga dapat tumbuh, berkembang dan menjadi besar dan berguna bagi masyarakat luas. Badan atau lembaga dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia secara terus - menerus. Hal ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing kompetitif, manajemen menetapkan beberapa indikator yang menjadi acuan pengukuran sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator yang menjadi acuan sumber daya manusia yang diharapkan yaitu sumber daya manusia yang berprestasi.

Tentunya manajemen berupaya menciptakan sumber daya manusia yang berprestasi, karena badan atau lembaga yang sukses biasanya diisi oleh orang-orang yang berkualitas dan berprestasi dalam bekerja. Menurut Yuli (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu didasarkan kepada ketentuan yang telah ditetapkan.

Salah satu badan pemerintahan yang menyadari pentingnya manajemen prestasi kerja pegawainya yaitu Pt. PLN (Persero) Kota Makassar memiliki peranan yang penting dalam menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat, membantu kegiatan statistik

pemerintah atau instansi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional, mengembangkan dan mempromosikan standart teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik, dan membangun kerjasama dengan instusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia. Peran tersebut dapat berjalan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi tersebut, pegawai yang bekerja di PLN memiliki keahlian dan keterampilan masing-masing yang baik karena mereka merupakan pegawai yang dipilih mengikuti ketentuan atau standar dari pemerintah.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No 46 tahun 2011 Pasal 1 "penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS". Adapun aspek-aspek penilaian prestasi kerja tersebut meliputi aspek orientasi pelayanan yaitu perilaku kerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau unit kerja terkait atau instansi lain yang memiliki kebutuhan terhadap PLN, aspek integritas pegawai meliputi kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek disiplin mengikuti peraturan yang berlaku, aspek kerja sama, dan aspek penting kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi positif terhadap rekan kerja ataupun bawahan.

Berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kerja pegawai PT. PLN Kota Makassar.

Tabel 1.1 Penilaian Preilaku Kerja

No	Penilaian Perilaku Kerja	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	81,68	Baik
2	Integritas	84,12	Baik
3	Komitmen	79,98	Cukup
4	Disiplin	78,23	Cukup
5	Kerja Sama	83,12	Baik
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
	Rata rata Nilai	81,41	Baik

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat prestasi kerja dari beberapa aspek penilaian perilaku kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Makassar pada tahun 2021. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan pegawai yang mendapat nilai 81,68 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau unit kerja terkait atau instansi lain yang memiliki kebutuhan terhadap PLN. Aspek integritas yaitu 84,12 berpredikat nilai baik yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek komitmen dengan nilai 79,98 berpredikat cukup, aspek disiplin dengan nilai 78,23 berpredikat cukup, aspek kerja sama dengan nilai 83,12 dengan predikat baik, kepemimpinan dengan nilai 81,14 berpredikat baik dan nilai rata-rata

penilaian prestasi kerja berdasarkan aspek tersebut mendapatkan nilai 81,41 dengan predikat baik.

Data di atas menggambarkan bahwa prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Makassar pada tahun 2021 masih perlu di evaluasi karena hasil penilaian prestasi kerja yang belum maksimal. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian prestasi kerja pegawai haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi pada aspek komitmen dan disiplin mendapatkan nilai dibawah 80 dengan predikat cukup.

Komitmen pegawai menjadi aspek penilaian prestasi kerja pegawai yang menggambarkan kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Berdasarkan pada tabel penilaian tersebut pada aspek komitmen maka hal ini menjadi indikasi bahwa belum optimalnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Hal ini dapat dilihat dari indikasi terdapat pekerjaan dari pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemampuan pegawai secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sutrisno (2011) kemampuan karyawan adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Aspek lainnya yang menjadi sorotan prestasi kerja pegawai yaitu disiplin kerja yang masih tergolong cukup. Aspek disiplin kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab pegawai sebagai aparatur sipil negara yang

memiliki tugas dan tanggung jawab struktural di kantor PT. PLN Kota Makassar. Menurut Alex Sinamo(2016) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Rendahnya tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam dalam mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan secara tuntas.

Berdasarkan pada tabel penilaian prestasi kerja tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab jabatan pegawai harus di evaluasi dan ditingkatkan karena masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil negeri di kantor PT. PLN (Persero) Kota Makassar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar ?
2. Apakah Kemampuan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat - manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, diharapkan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang luas dan bisa diterapkan dengan teori-teori selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan realita yang ada di masyarakat.
2. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa ingris, management yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari bahasa italia, managgio, yang diadopsi dari bahasa latin managiare, yang berasal dari kata manus, yang artinya tangan.

Saat berbicara mengenai manajemen, kita tidak bisa lepas dari kata manajer. Apakah yang ada dalam benak anda saat berbicara mengenai manajer? Apakah anda berpikir mengenai seseorang yang mengelola suatu perusahaan besar yang sukses? Atau seseorang yang mengelola suatu organisasi nonprofit seperti perpustakaan ataukah seseorang yang bertanggung jawab atas suatu restoran, toko swalayan, atau bahkan kelontong? Semua orang tersebut memiliki kesamaan, yaitu mereka bekerja di suatu organisasi, baik organisasi profit maupun nonprofit.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang bekerja bersama dan mengordinasikan tindakan mereka untuk mencapai berbagai macam tujuan dan hasil yang diinginkan pada masa depan (Jones and George, 2011). Sementara itu, manajemen memiliki arti yang berbeda.

Managemen dapat dipandang sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*). Mengenai ilmu manajemen, dapat diberikan suatu pengertian yang cukup sederhana. Ilmu manajemen merupakan suatu ilmu yang mempelajari cara mencapai suatu tujuan dengan afektif serta efisien dengan menggunakan bantuan melalui orang lain.

Manajemen menurut Sondang P. Siagian (2011) adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh untuk memperoleh suatu hasil dalam pencapaian tujuan melalui kegiatan kegiatan orang lain.

Beberapa pengertian di atas, baik dari segi ilmu maupun seni, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya organisasi yang dimaksud adalah seluruh aset yang dimiliki organisasi, baik manusianya dan keterampilan, *know-how*, serta pengalaman mereka, meupun mesin, bahan mentah, teknologi, citra organisasi, paten, modal finansial, serta loyalitas pegawai dan pelanggan.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Basir (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Hasibuan (2005) dalam bukunya, mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut M. Kadarisman (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005) meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan

kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- 3) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- 4) Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 5) Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- 1) **Motivasi kerja**, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 2) **Kepuasan kerja**, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir,

pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

C. Tanggung Jawab

1. Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Mustari (2014) pengertian tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas serta kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara, dan tuhan.

Mudjiono (2012) menyatakan bahwa, tanggung jawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban, sesuai dengan aturan, nilai, adat istiadat yang di anut warga masyarakat.

Sedangkan menurut Mardiyah (2014) tanggung jawab berarti tidak boleh mengelak, bila diminta penjelasan tentang perbuatannya. Bertanggung jawab berarti dapat diminta penjelasan tentang tingkah lakunya dan bukan saja bisa menjawab melainkan juga harus menjawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah kemampuan untuk memahami mengenai apa yang bersifat positif dan negatif, dan berusaha untuk tidak melakukan hal yang bersifat negative dan melakukan hal yang positif

2. Manfaat Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab adalah sifat yang harus dimiliki setiap orang karena dengan sifat ini banyak sekali manfaat yang bisa didapatkan.

Oleh sebab itu, sebagaimana manusia kita harus menjadi seseorang yang bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan.

Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diperoleh, diantaranya:

a. Dihargai oleh orang lain

Pada umumnya, seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab akan lebih dihargai oleh orang lain. Hal ini karena dengan rasa tanggung jawab akan membuat seseorang dapat diandalkan dan juga akan lebih dipercaya dalam mengembangkan tugas.

b. Jarang melakukan kesalahan

Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab, biasanya akan jarang melakukan kesalahan di dalam menjalankan tugasnya. Hal ini karena mereka akan sangat berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya dan mereka memiliki kecenderungan lebih teliti untuk memeriksa pekerjaannya.

c. Meningkatkan peluang kesuksesan

Sifat tanggung jawab yang dimiliki seseorang pada umumnya dapat meningkatkan peluang kesuksesan. Hal ini karena orang yang memiliki rasa tanggung jawab akan menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.

d. Hasil yang dikerjakan lebih memuaskan

Ketika anda menjadi seseorang yang bertanggung jawab maka anda akan lebih fokus pada hasil akhir sehingga mereka akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, orang lain akan membuat orang lain menjadi puas atas pekerjaan yang

anda kerjakan. Tentunya hal ini akan membuat anda akan disukai dan dipercaya oleh orang sekitar lingkungan anda.

3. Macam-macam tanggung jawab

Menurut *Ulfa (2014)*, jenis-jenis tanggung jawab dapat terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

a. Tanggung jawab terhadap diri sendiri

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang memiliki kepribadian utuh dalam bertingkah laku, menentukan perasaan, menentukan keinginan dan dalam menuntut haknya. Jenis tanggung jawab personal ini adalah individu yang memilih untuk bertindak, berbicara atau mengambil posisi tertentu.

Pada posisi tersebut, individu harus memikul tanggung jawab dan bila seseorang memilih menjadi orang berkuasa maka dia memiliki tanggung jawab atas posisi tersebut. Contoh tanggung jawab terhadap diri sendiri adalah rasa penyesalan atas kesalahan yang diperbuat.

b. Tanggung jawab terhadap kehidupan social

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang hidup ditengah masyarakat dan tidak mungkin untuk hidup sendiri. Oleh sebab itu, manusia dalam berpikir, berbicara dan bertindak terikat oleh masyarakat, lingkungan dan negara. Berdasarkan hal itu maka sikap dan perilaku manusia dalam kehidupan sosial harus dapat di pertanggungjawabkan. Manusia harus berarti untuk menanggung segala tuntutan berupa sanksi dari masyarakat seperti cemahaan, hukuman penjara, dll.

c. Tanggung jawab terhadap Tuhan

Manusia di dunia di dunia merupakan mahluk ciptaan Tuhan dan sebagai mahluk ciptaanNya manusia harus bertanggung jawab kepada Tuhan misalkan merasa berdosa karena telah melakukan kesalahan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab

Menurut A'ans, Eko, dkk, (2014) faktor yang mempengaruhi tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Kurangnya kesadaran akan pentingnya melaksanakan hak dan kewajiban yang merupakan tanggung jawabnya.
- b. Tidak memiliki rasa percaya diri yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki.
- c. Terdapat bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab yang tidak berjalan maksimal.

5. Indikator tanggung jawab

Bukhori Zainun (2010). Adapun indikator-indikator tersebut yaitu:

- a. Menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik
- b. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
- c. Menjalankan semua perintah atasan sesuai standar operasional prosedural perusahaan.
- d. Rela menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar Suatu bentuk penerimaan konsekuensi atas perilaku pegawai dalam bekerja yang tidak sesuai aturan dan norma yang berlaku.
- e. Memberikan rasa aman terhadap lingkungan kerja Memastikan bahwasannya pegawai dapat memberikan peran positif sesuai

dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari badan atau lembaga.

D. Kemampuan Kerja

1. Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan kerja dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut bekerja (Haitze, dkk. 2012). Kemampuan adalah sifat keterkaitan kemampuan fisik dan mental seseorang (Noerjimati, 2013). Handoko (2011) menjelaskan tentang "kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif". Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti

karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

a. Budaya Kerja

Latihan kerja yang dimaksud untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Pegawai

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja Pegawai.

c. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang paling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

3. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (2014) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Kemampuan interaksi secara horizontal
- b. Kemampuan interaksi secara vertikal

- c. Kemampuan dalam menganalisis informasi
- d. Kemampuan memutuskan keputusan yang tepat
- e. Kemampuan mengikuti rencana-rencana kebijakan perusahaan

E. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi kerja berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Prestatic*, yang dimana berarti apa yang telah diciptakan. Rival (2013) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno, (2014:164) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya.

Prestasi tidak hanya diukur dari segi berapa banyak yang telah disumbangkan, tetapi suatu hal yang penting adalah loyalitas terhadap perusahaan, artinya dia tidak merasa rugi kalau berbuat banyak kepada perusahaan bahkan sebaliknya merasa senang atas sumbangan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan, memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara, (2015), Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

4. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) adapun indikator prestasi kerja sebagai berikut :

- a. Mutu Kerja
- b. Inisiatif.
- c. Pengetahuan
- d. Sikap.
- e. Kehadiran.

F. Tinjauan Empiris

Tinjauan merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah untuk memperoleh hasil

penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif, maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut :

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Wahyudi Rahman 2015	Pengaruh tanggung jawab dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA kabupaten baggai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanggung Jawab ▪ Kemampuan Kerja ▪ Prestasi Kerja 	Berdasarkan tanggung jawab dan kemampuan pegawai secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai
Hendra Wijayanto, Suhedar 2016	Pengaruh kemampuan dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kelurahan kebon bawang Jakarta utara	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan kerja ▪ Loyalitas kerja ▪ Prestasi kerja 	Kemampuan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kelurahan kebon bawang Jakarta utara
Amelia Rahmi, Abdul Aziz 2017	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai biro umum kantor gubernur provinsi aceh	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disiplin kerja ▪ Pelatihan kerja ▪ Kemampuan kerja ▪ Prestasi kerja 	Disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai biro umum kantor gubernur provinsi aceh
Muhammad Fahmi 2017	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah provinsi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi kerja ▪ Kemampuan kerja ▪ Prestasi kerja 	Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan dan pembangunan daerah provinsi Sumatra utara

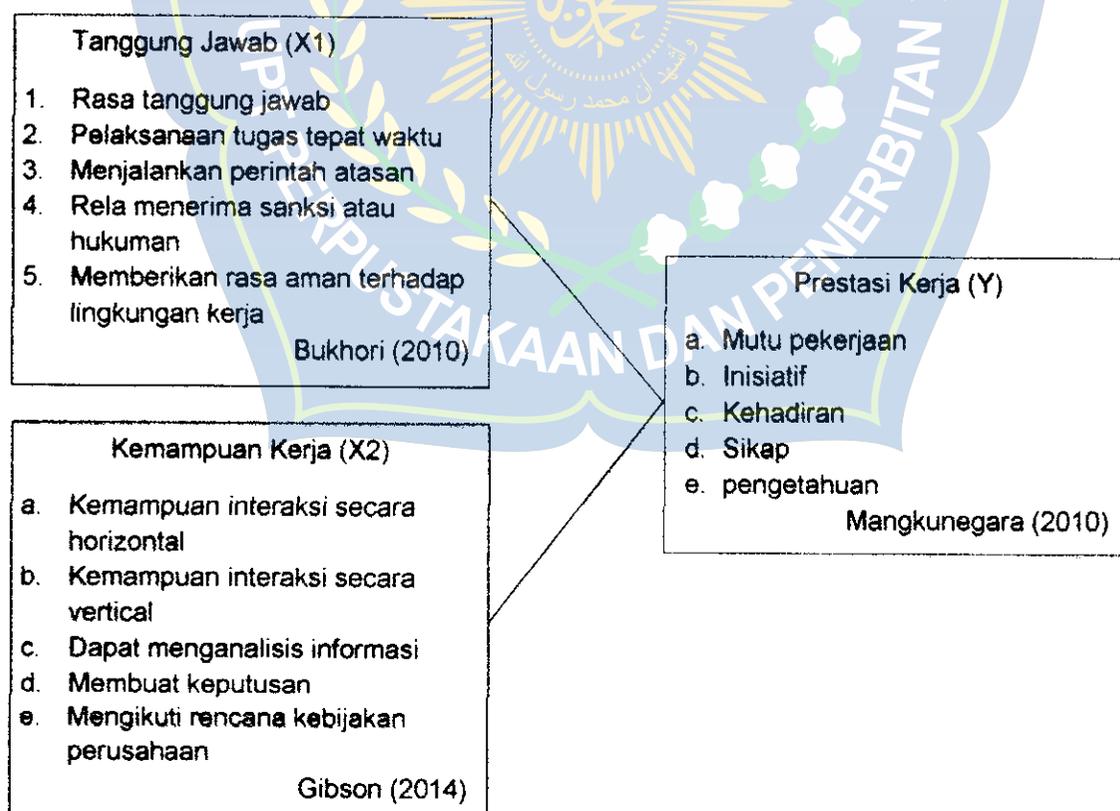
	Sumatra utara		
Arviana Wulandari Ramadhani Hamzah 2019	Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> ■ Disiplin kerja ■ Kemampuan ■ Prestasi kerja 	Disiplin dan Kemampuan berpengaruh simultan dan parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya

Sumber: Jumal & Skripsi

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir



H. Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Diduga Tanggung Jawab berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar.
- 2) Diduga kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Sugiyono (2010) mengungkapkan bahwa data kuantitatif merupakan data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang perlu dikuantitatifkan dalam pengolahan data sehingga mempermudah perhitungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Kota Makassar yang beralamat di Jl. Hertasing Baru, Blok B, Pandang, Panakkukang, Kota Makassar. Adapun waktu penelitian berlangsung 5 (lima) bulan lamanya mulai dari bulan November hingga Maret 2022.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Defenisi Operasional dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi voperasional, akan diketahui baik buruknya variabel, maka defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan kecakapan seseorang pada tugastugas yang mencakup dalam pekerjaan.	Sutrisno (2017) 1. Mutu pekerjaan 2. Inisiatif 3. Kehadiran 4. Sikap	Likert

2	Tanggung Jawab (X1)	Tanggung jawab adalah "sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.	Bukhori Zainun(2010) 1. Menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Menjalankan semua perintah atasan sesuai standar operasional prosedural perusahaan. 4. Rela menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar	Likert
3	Kemampuan pegawai (X2)	Kemampuan pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	Gibson(2014) 1. Kemampuan interaksi secara horizontal 2. Kemampuan interaksi secara vertical 3. Kemampuan memutuskan keputusan yang tepat 4. Kemampuan mengikuti rencana-rencana kebijakan	Likert

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran Variabel perlu menentukan skala penukuran variabel terlebih dahulu. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala *likert*. Skala *Likert* merupakan modal skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk memberikan penelitian terhadap jawaban koisioner dibagi menjadi lima tingkat alternatif jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Aji (2016). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Tarjo (2019). Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini yakni pegawai PT. PLN (Persero) Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian adalah 50 responden .

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (penelitian tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Sudaryono (2016). Tujuan penyebaran angket adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.
2. Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.
3. Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

F. Metode Analisis

Setelah mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, yaitu pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji t.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Menurut Arikunto (2010) (dalam Katarina Ice Trisnawati, 2014), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Uji validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS version 24.0 for windows. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur. Taraf signifikan ditentukan 5% jika diperoleh hasil korelasi

yang lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dimana variabel independen terdiri lebih dari dua variabel. Rumus yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

b₁ : Koefisien Tanggung Jawab

b₂ : Koefisien Kemampuan Kerja

X₁ : Tanggung Jawab

X₂ : Kemampuan Kerja

a : Konstanta

e : Error

4. Uji T

Uji t merupakan pengujian dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H₀ : B₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu tanggung jawab (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

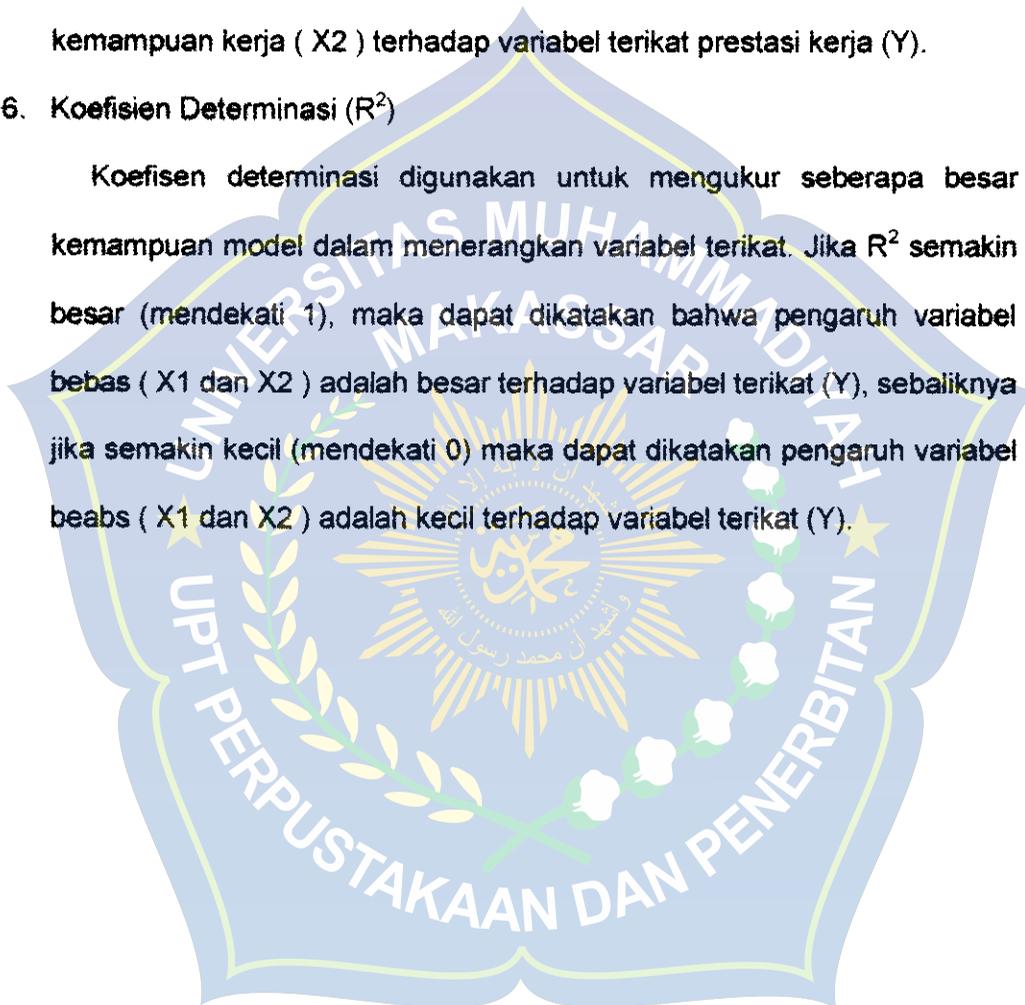
H₀ : B₂ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu penilaian tanggung jawab (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

5. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh bersama - sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk melihat secara bersama - sama variabel bebas yaitu antara penilaian tanggung jawab (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya jika semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pelistrikan di kota Ujung Pandang yang sekarang Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di pelabuhan, dimana penyaluran masih sangat terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun pusat listrik tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya ditepi sungai jeneberang didaerah Pandang-pandang Sungguminasa, yang berkapasitas 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957. Pada tahun 1946 juga mulai dibangun PLTD yang beralokasi di bekas lapangan Bontoala. Kedua pembangkit tersebut dikelola oleh B.V. NEDERLANDS IN DISCHE GAS ELECTRICIBIT MAATSCHAPPY (N.I.G.E.M) yang pada tahun 1949 dialihkan pengolahnya oleh N.V. OGEM diambil atau dinasionalisasikan oleh RI dan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Listrik Negara atau PLN Makassar

Perusahaan listrik Negara Makassar mempunyai daerah hanya di kota Makassar. Daerah-daerah di luar kota Makassar antara lain Kota Majene, Bantaeng, Bulukumba Watampone dan palopo untuk sentra pembangkitnya ditangani oleh PLN cabang luar kota sedangkan pendistribusiannya dilakukan oleh PT MPS.

Pada tahun 1961 Pusat Jakarta membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

Dengan keluarnya surat edaran PLN Pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi dalam organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Eksploitasi VI NO. 001/L.VI/968 tanggal 08 Januari 1968 cabang kuar kota dibubarkan dan peraturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya ditangani oleh PLN. Eksploitasi VI terus berkembang dan selain membawahi beberapa PLN Cabang Makassar serta PLTU Tello yang diresmikan pada tahun 1971, PLN Cabang Makassar membawahi unit-kerja antara lain Ranting Sengang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral pembangkit bontoala.

Pada tahun 1972 pemerintah RI telah mengeluarkan PP No. 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang mempunyai arti penting bagi PLN karena merupakan dasar hukum Perusahaan, statusnya dari Perusahaan negara menjadi Perusahaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan Pembangkit Tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

Sebagai tindak lanjut peraturan menteri tersebut, Direksi Perum Listrik Negara mengeluarkan Surat Keputusan No. 50/DIR/1973 tanggal 20 Oktober 1973 tentang struktur Organisasi dan tugas-tugas pokok Perum Listrik Negara Eksploitasi VIII yang didalamnya terdapat unit-unit pelaksana yaitu sektor Tello dan cabang Makassar.

Pada tahun 1975 menteri PUTL mengeluarkan peraturan Pemerintah No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebut bahwa "Perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek dan PLN Wilayah".

Direksi Perum Listrik Negara juga menetapkan SK No. 10/DIR/1976 sebagai tindak lanjut dari peraturan Menteri yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN Wilayah VIII terus mengadakan reorganisasi dan sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No.23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. PLN UP3 Makassar Selatan:

- a. Visi PT. PLN UP3 Makassar Selatan

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insani.

b. Misi PT. PLN UP3 Makassar Selatan

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

3. **Motto Perusahaan**

"Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik"

4. **Nilai-nilai Organisasi**

Dalam membangun kepercayaan masyarakat, PT. PLN UP3 Makassar Selatan Membangun nilai-nilai organisasi sebagai landasan bagi pegawai dalam melaksanakan

a. **Integritas**

Menjalankan tugas dan pekerjaan dengan selalu memegang teguh kode etik dan prinsi-prinsip moral, diterjemahkan dengan bertindak jujur, konsisten dan menepati janji.

b. **Profesionalisme**

Memiliki kompetensi dibidang profesi dan menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kompetensi, wewenang, serta norma-norma profesi, etika dan sosial.

c. Inovasi

Memiliki pemikiran yang bersifat trobosan dan alternative pemecahan masalah yang efektif, dengan memperhatikan aturan yang berlaku.

d. Teamwork

Memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain atau pihak lain, serta membangun network untuk menunjang tugas dan pekerjaan.

5. Arti Logo PT. PLN

Logo merupakan sebuah simbol yang menunjukkan citra, visi, dan misi dari pemilik logo tersebut. Apabila logo tersebut adalah milik sebuah perusahaan, logo tersebut akan merefleksikan jati diri dari perusahaan tersebut. Logo juga identitas suatu perusahaan yang menggambarkan tujuan-tujuan, prinsip-prinsip, serta idiologi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Logo suatu perusahaan biasa saja berubah sering dengan perubahan dari diri perusahaan itu sendiri.

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambing perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan direksi perusahaan umum Listrik Negara No: 031/DIR/76 Tanggal 1 juni 1996, mengenai pembekuan lambing perusahaan umum Listri Negara.



Gambar 4.1. Logo PT. PLN

b. Element-element Dasar Lambang

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisasi dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yg dimiliki tiap insan yang berkarya diperusahaan ini.

Gambar 4.2. Logo PT.PLN Bidang Persegi Panjang

2) Petir dan Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para

pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

Gambar 4.3. Logo PT. PLN Petir atau Kilat

3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dilahirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang sering sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik para peanggannya.

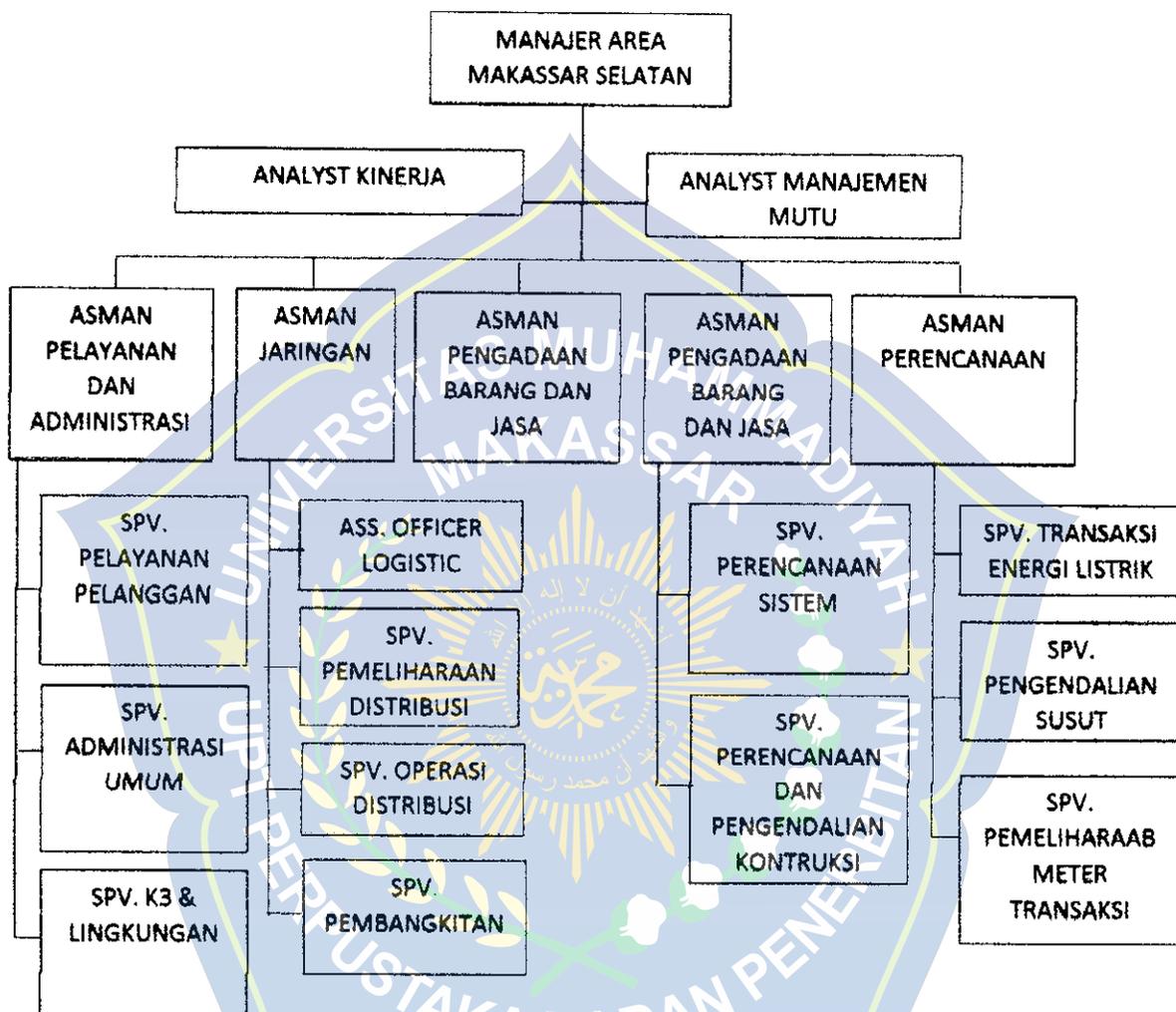


Gambar 4.4. Logo PT. PLN Tiga Gelombang

6. Struktur Organisasi dan Job description PT. PLN (Persero) UP3

Makassar Selatan

Gambar 4.5 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan



Struktur organisasi, PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dipimpin oleh seorang Manajer Area Makassar Selatan dan dibantu oleh Analisis Kinerja, Analisis Manajemen Mutu, Supervisor Pengadaan, dan 4 Asisten Manajer terdiri dari:

- a. Asisten manajer pelayanan dan administrasi dibantu oleh :
- 1) Supervisor administrasi umum dengan 5 staf dibagian akuntansi dan keuangan dan 1 staf bagian administrasi umum k3.
 - 2) Supervisor pelayanan pelanggan dibantu oleh 2 staf pemasaran pelayanan pelanggan, 1 staf administrasi pengelolaan pendapatan, 2 staf administrasi pelanggan.
 - 3) Supervisor K3 dan lingkungan.
- b. Asisten manajer jaringan yang dibantu oleh:
- 1) Asisten officer logistik
 - 2) Supervisor pemeliharaan distribusi dengan 1 staf pemeliharaan distribusi dan 2 staf administrasi teknik.
 - 3) Supervisor operasi distribusi dengan 1 staf administrasi teknik dan 1 staf operasi.
 - 4) Supervisor pembangkitan dengan 1 staf lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta 1 staf pemeliharaan pembangkitan.
- c. Asisten manajerial perencanaan yang dibantu oleh:
- 1) Supervisor pengendalian konstruksi dengan 1 staf
 - 2) Supervisor perencanaan system dibantu oleh 2 staf
- d. Asisten manajerial perencanaan yang dibantu oleh:
- 1) Supervisor pngendalian susut dengan 1 staf bagian pengendalian susut.
 - 2) Supervisor pemeliharaan meter transaksi dengan 2 staf
 - 3) Supervisor transaksi energy listrik dengan 2 staf.

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada table berikut ini

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan data tersebut responden laki-laki sebanyak 27 orang atau sebanyak (54%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 23 orang atau sebanyak (46%). Ini berarti responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

b. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	17	34%
31-40 Tahun	18	36%
>41 Tahun	15	30%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 18 orang atau sebanyak (36%).

Untuk responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau sebanyak (34%). Untuk responden dengan usia >40 tahun berjumlah 15 orang atau sebanyak (30%).

c. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerja tersebut.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Jumlah orang)	Persentase (%)
SLTA	7	14%
DIPLOMA	13	26%
S1	26	52%
S2	4	8%
Total	50	100.0%

Sumber : data primer November – Desember 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang terbanyak yaitu Sarjana Strata 1 (S1) sebanyak 26 orang atau 52%, DIPLOMA sebanyak 13 orang atau 26%, SLTA sebanyak 7 orang atau 14%, sedangkan Strata 2 (S2) yang paling sedikit yaitu 4 orang atau 8%.

d. Masa kerja

Masa kerja dalam kaitannya dengan kinerja individu dalam sebuah organisasi biasanya sebagai gambaran pengalaman dan pemahaman seorang karyawan terhadap budaya organisasi. Tabulasi masa kerjadalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	7	14%
2-5 Tahun	11	22%
6-10 Tahun	19	38%
>11 tahun	12	24%
Total	50	100,00%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki lama bekerja 6-10 tahun terbanyak yaitu 19 orang atau 38%, >11 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, 2-5 Tahun sebanyak 11 orang atau 22% , dan yang < 1 tahun yang paling sedikit yaitu 7 orang atau 14%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert. Dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan atau di deskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert pada penelitian ini menggunakan gradasi bersifat positif (*Favorable*) sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	7	14	38	76	5	10	-	-	-	-	202	4,04
2	X1.2	9	18	25	50	16	32	-	-	-	-	193	3,86
3	X1.3	5	10	33	66	12	24	-	-	-	-	193	3,86
4	X1.4	4	8	33	66	10	20	3	6	-	-	188	3,76
5	X1.5	8	16	32	64	10	20	-	-	-	-	198	3,96

Total	Nilai Mean Variabel Tanggung Jawab	19,48
-------	------------------------------------	-------

Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Tanggung Jawab

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4.5 Dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 14% dan jawaban setuju sebesar 76%. dan netral 10%.

Berdasarkan pada Tabel 4.5 Pernyataan pertama (X1.1) Tuntutan Tugas di dominasi oleh jawaban Sangat setuju yaitu sebanyak 7 pemilih (14%), untuk jawaban setuju sebanyak 38 pemilih (76%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 5 pemilih (10%) kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan kedua (X1.2) Tuntutan Peran di dominasi oleh jawaban oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 pemilih (18%), untuk jawaban setuju sebanyak 25 pemilih (50%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 16 pemilih (32%), kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan ketiga (X1.3) Tuntutan Antar Pribadi di dominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 pemilih (10%), untuk jawaban setuju sebanyak 33 pemilih (66%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 12 pemilih (24%), kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan ke empat (X1.4) Struktur Organisasi didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 pemilih (8%), untuk jawaban setuju sebanyak 33 pemilih (66%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 10 pemilih (20%), kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 3 pemilih (6%), serta jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan ke lima (X1.5) Kepemimpinan organisasi didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 pemilih (16%), untuk jawaban setuju sebanyak 32 pemilih (64%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 10 pemilih (20%), kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

b. Kemampuan Kerja

Tabel 4.6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kemampuan Kerja

No	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	4	8	39	78	7	14	-	-	-	-	197	3,94
2	X2.2	14	28	29	58	7	14	-	-	-	-	207	4,14
3	X2.3	9	18	27	54	14	28	-	-	-	-	195	3,9
4	X2.4	7	14	30	60	12	24	1	1	-	-	192	3,84
5	X2.5	9	18	30	60	11	22	-	-	-	-	198	3,97
	Total	Nilai Mean Variabel Kemampuan Kerja										19,79	

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4.6 Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 8%. selanjutnya jawaban setuju sebesar 78%. kemudian jawaban netral sebesar 14%.

c. Prestasi Kerja

No	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS(5)		S(4)		CS (3)		KS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y.1	11	22	28	56	10	20	1	2	-	-	199	3,98
2	Y.2	13	26	25	50	10	20	2	4	-	-	199	3,98
3	Y.3	4	8	34	68	12	24	-	-	-	-	192	3,84
4	Y.4	4	8	25	50	15	30	6	12	-	-	177	3,54
5	Y.5	3	6	31	61	12	24	4	8	-	-	183	3,66
	Total	Nilai Mean Variabel Prestasi Kerja										19	

Tabel 4.7 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4.7 Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 22%, jawaban setuju sebesar 56%, dan jawaban netral sebesar 20% dan tidak setuju 2%.

3. Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji valid atau tidak valid jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows. Dasar Keputusan uji validitas item adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel, artinya jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Tanggung Jawab

S u m	Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
b	X1.1	0,2353	0,758
e	X1.2	0,2353	0,817
r	X1.3	0,2353	0,392
.	X1.4	0,2353	0,608
D	X1.5	0,2353	0,551

ata diolah 2021

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika nilai r hitung $>$ nilai r table, maka dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka inditor dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk tabel X1.1 sebesar 0,758, X1.2 sebesar 0,817, X1.3 sebesar 0,392, X1.4 sebesar 0,608, dan X1.5 sebesar 0,551. Hasil

olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung pada Tanggung Jawab $>$ nilai r table sebesar 0,2353.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja Pegawai

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X2.1	0,2353	0,466
X2.2	0,2353	0,611
X2.3	0,2353	0,692
X2.4	0,2353	0,682
X2.5	0,2353	0,677

Sumber: Data diolah 2021

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,466, X2.2 sebesar 0,611, X2.3 sebesar 0,692, X2.4 sebesar 0,682, dan X2.5 sebesar 0,677. Hasil olah data di atas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung pada Kemampuan Kerja $>$ nilai r tabel sebesar 0,2353.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
Y1.1	0,2353	0,847
Y1.2	0,2353	0,817
Y1.3	0,2353	0,708
Y1.4	0,2353	0,744
Y1.5	0,2353	0,677

Sumber: Data diolah 2021

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,847, Y1.2 sebesar 0,817, Y1.3 sebesar 0,708, Y1.4 sebesar 0,744, dan Y1.5 sebesar 0,677. Dapat disimpulkan bahwa Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung pada Prestasi kerja $>$ nilai r tabel sebesar 0,2353.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan pengujian untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian dapat dipercaya atau tidak.

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows. Dasar keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka kuisisioner dinyatakan reliabel sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Tanggung Jawab Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			

Cronbach's Alpha	N of Items		
0.608	5		

Sumber: Data diolah 2021

Hasil analisis yang dilakukan terhadap kuisioner tanggung jawab pada pegawai menunjukkan bahwa 5 item pernyataan pada kuisioner tanggung jawab pada pegawai dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* sebesar $0,608 > 0,60$.

Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Kemampuan Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.621	5		

Sumber: Data diolah 2021

Hasil analisis yang dilakukan terhadap kuisioner kemampuan pada pegawai menunjukkan bahwa 5 aitem pernyataan pada kuisioner kemampuan pada pegawai dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* sebesar $0,621 > 0,60$.

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Prestasi Kerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's	N of Items		

Alpha			
0.812	5		

Sumber: Data diolah 2021

Hasil analisis yang dilakukan terhadap kuisisioner prestasi kerja pada pegawai menunjukkan bahwa 5 aitem pernyataan pada kuisisioner prestasi kerja pada pegawai dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* sebesar $0,812 > 0,60$.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4.14 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.24220107
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.082
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

arkan hasil pengujian statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal atau telah memenuhi syarat uji normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.296	4.667		1.992	0.052		
	Tanggung Jawab	-0.048	0.197	-0.034	-0.245	0.808	0.941	1.063
	Kemampuan Kerja	0.535	0.187	0.396	2.858	0.006	0.941	1.063

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan diatas pada uji multikolonieritas, maka dapat dilihat nilai VIF pada table 4.15 sebesar 1.063 untuk semua variable Independen yang tidak lebih dari 10,00, dan nilai tolerance untuk semua variable Independen sebesar 0,941 lebih besar dari 0,10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable Independen yang terdiri dari Tanggung Jawab dan Kemampuan kerja tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Kota Makassar.

Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.296	4.667		1.992	0.052		
	Tanggung Jawab	-0.048	0.197	-0.034	-0.245	0.808	0.941	1.063
	Kemampuan Kerja	0.535	0.187	0.396	2.858	0.006	0.941	1.063

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Didapat persamaan :

$$Y = 9.296 + -0.048 + 0.535$$

Dari persamaan di atas dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 9,296, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel tanggung jawab dan kemampuan kerja adalah 9,296.
- Koefisien regresi X1 sebesar -0.048 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai tanggung jawab bertambah sebesar -0.048. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah negatif.

- c) Koefisien regresi X2 sebesar 0.535 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai kemampuan kerja bertambah sebesar 0.535. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variable Y adalah positif.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.17 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.389 ^a	0.151	0.115	2.571	2.248
a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Kemampuan Kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai					

Sumber: Data diolah 2021

Dapat dijelaskan pada tabel diatas, dimana pada angka R 0,389 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Prestasi Kerja pegawai dengan kedua variabel independennya kuat, karna mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas 0,389 Sedangkan nilai R Square sebesar 15,1%. Yang dimana menunjukkan variabel Prestasi Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Tanggung Jawab dan Kemampuan kerja sebesar 84,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.16:

- a) Untuk variabel (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0.245 dan nilai signifikansinya sebesar 0.808 karena nilai t hitung $-0.245 < 2.010$, kemudian nilai signifikansinya $0.808 > 0.05$ artinya tanggung jawab (X1) Berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di tolak.
- b) Sedangkan variabel (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.858 dan nilai signifikansinya sebesar 0.006 Karena nilai t hitung $2.858 > 2.010$ kemudian nilai signifikansinya $0.006 < 0.05$ artinya kemampuan kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua di terima.

4. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.383	2	27.692	4.190	0.021 ^b
	Residual	310.617	47	6.609		
	Total	366.000	49			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Kemampuan Kerja						

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab dan kemampuan kerja diuji secara

bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi mengenai prestasi kerja pegawai.

Dan berdasarkan output tabel ANOVA SPSS di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 4.190 Karena nilai F hitung $4.190 > F$ tabel 3,172, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain tanggung jawab dan kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan secara simultan mengenai variabel Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. PLN Kota Makassar, serta pembahasan akan disesuaikan dengan Tujuan dari penelitian ini.

1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel lokasi bernilai negatif dengan nilai t hitung sebesar $-0,245 < \text{nilai } t \text{ tabel}$ 2,010 dan nilai signifikansi sebesar $0,808 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya di tolak, bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN Kota Makassar.

Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diperkuat oleh data, dimana responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 67,3%, jawaban setuju sebesar 32,7%. Pegawai diharapkan dan dituntut untuk memiliki tanggung jawab dalam segala aspek. Berdasarkan hal ini, untuk meningkatkan prestasi kerja, maka seorang pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar, dalam artian apabila pegawai memiliki rasa tanggung jawab, maka prestasi kerja yang dihasilkan semakin baik, begitu pula sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab maka prestasi kerja yang dihasilkan akan mengurangi dari tanggung jawabnya.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi Rahman (2015) dengan judul Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Banggai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis Kedua, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN Kota Makassar. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban Sangat setuju, setuju, dan Kurang setuju apabila Kinerja Pegawai diukur Kemampuan

kerja, karena Hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah Kemampuan Kerja. Responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 39,3%, jawaban setuju sebesar 57,1% dan jawaban kurang setuju sebesar 3,6%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, Kemampuan kerja pada organisasi seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas, dapat dimengerti dan dipahami.

Hal di atas sejalan dengan hasil penelitian Arviana Wulandari Ramadhani, Hamzah 2019 dengan judul Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linier berganda serta mengacu pada pembahasan mengenai Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada PT. PLN Kota Makassar , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN Kota Makassar.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN Kota Makassar

B. Saran

Mengingat hasil, percakapan, dan akhir dari tinjauan ini, para ahli memikirkan ide-ide tertentu sebagai berikut:

1. Hendaknya Kepala PT. PLN Kota Makassar harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Hendaknya Pimpinan perlu melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai

melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. Hendaknya PT. PLN Kota Makassar lebih selektif dalam melihat apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai sehingga dapat mengetahui apa saja kekurangan yang ada sehingga hal tersebut dapat segera diperbaiki demi meningkatkan prestasi kerja pegawai.



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER

PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN KOTA MAKASSAR

(Hari/tanggal : Selasa 5 Desember 2021)

Petunjuk : Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengisian kuesioner ini:

- a. Kuesioner ini bertujuan untuk penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar.
- b. Jawablah semua pertanyaan dengan memberi tanda conteng (V) pada setiap pilihan yang paling sesuai atau mendekati kondisi Anda dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain
- c. Identitas anda akan kami rahasiakan sehingga anda tidak perlu ragu dan khawatir menjawab kuesioner

Selamat Mengisi

I. Identitas Responden

No. Responden :

Nama Responden :

Umur : tahun

Alamat & Tip :

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja :

II. Pertanyaan Tentang Tanggung Jawab

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
CS : Apabila Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	S TS
1	Pegawai PLN dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan job deskripsi pekerjaan anda.					
2	Pegawai PLN mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deadline atau tepat waktu.					
3	Pegawai PLN tunduk dan patuh dalam menjalankan semua perintah atasan sesuai standar operasional prosedural PLN.					
4	Pegawai PLN siap dan rela menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar peraturan dan standar operasional prosedural kantor PLN.					
5	Pegawai PLN meyakini konsekuensi atas sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan di kantor.					

III. Pertanyaan Tentang Kemampuan Kerja

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
CS : Apabila Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	S TS
1	Pegawai PLN memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
2	Pegawai PLN memiliki keeluasaan dalam berkomunikasi dengan atasan membahas masalah pekerjaan.					
3	Pegawai PLN memiliki kemampuan menganalisis informasi dalam membuat keputusan.					
4	Pegawai PLN selalu merasa antusias mengikuti setiap rencana kebijakan di kantor.					
5	Pegawai PLN harus bisa mengambil keputusan yang tepat di dalam pekerjaan.					

IV. Pertanyaan Tentang Prestasi Kerja Pegawai

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
CS : Apabila Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	S TS
1	Pegawai PLN selalu mengikuti standar mutu pekerjaan yang telah ditetapkan agar hasil pekerjaan bermutu.					
2	Pegawai PLN memastikan hasil kerjanya dapat dipertanggung jawabkan kepada					

40	4	4	3	4	4	19
41	4	3	4	2	5	18
42	4	3	4	4	3	18
43	4	3	3	3	4	17
44	4	4	3	4	4	19
45	5	5	4	4	4	22
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	3	4	3	18
48	3	3	5	3	4	18
49	4	5	4	4	4	21
50	4	4	4	5	4	21

KEMAMPUAN KERJA (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	4	3	4	3	18
2	3	3	5	3	4	18
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	3	4	4	18
7	4	4	3	4	4	19
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	3	4	3	18
11	4	4	4	3	3	18
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	3	3	3	17
14	4	5	4	4	4	21
15	4	4	3	3	3	17
16	4	4	3	4	3	18
17	5	3	5	3	4	20
18	4	5	4	4	4	21
19	3	4	4	5	3	19
20	4	3	4	2	5	18
21	4	3	4	4	3	18
22	4	3	3	3	4	17
23	4	4	3	4	4	19
24	3	3	4	4	4	18
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	4	5	22

27	5	5	5	5	4	24
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	5	4	4	21
31	4	5	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	5	4	23
34	4	5	4	4	5	22
35	4	4	5	4	5	22
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	5	4	4	22
39	4	5	4	5	4	22
40	4	5	4	4	5	22
41	3	5	5	3	4	20
42	4	4	3	4	3	18
43	3	3	5	3	4	18
44	4	5	4	4	4	21
45	4	4	3	3	3	17
46	4	4	4	4	4	20
47	3	4	3	4	4	18
48	4	4	3	4	4	19
49	4	4	4	4	5	21
50	4	4	4	3	4	19

PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)						
NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	3	3	3	2	3	14
2	4	5	3	3	4	19
3	5	5	4	4	3	21
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	4	3	4	17
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	3	3	4	18
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	4	3	4	19
10	3	3	3	2	3	14
11	5	4	4	4	4	21
12	5	5	4	4	3	21
13	3	3	3	3	3	15

14	5	5	4	4	3	21
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	2	4	18
17	4	5	4	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	2	2	16
22	2	2	5	5	2	16
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	2	4	18
27	4	5	4	4	4	21
28	5	5	4	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	2	18
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	4	2	4	4	2	16
40	4	4	4	4	4	20
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	2	3	14
43	4	5	3	3	4	19
44	5	5	4	4	3	21
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	4	3	4	17
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	3	3	4	18
49	4	4	4	3	4	19
50	4	4	4	3	4	19

HASIL OLAH DATA SPSS DATA RESPONDEN

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	54	54	54
	Perempuan	23	46	46	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

A. Variabel Tanggung Jawab

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Setuju	38	76,0	76,0	90,0
	Cukup setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	18,0	18,0	18,0
	Setuju	25	50,0	50,0	68,0
	Cukup setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	33	66.0	66.0	76.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	33	66.0	66.0	74.0
	Cukup setuju	10	20.0	20.0	94.0
	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	32	64.0	64.0	80.0
	Cukup setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	30	60.0	60.0	74.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	98.0
	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	30	60.0	60.0	78.0
	Cukup setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

C. Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	28	56.0	56.0	78.0
	Cukup setuju	10	20	20	98.0
	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations							
		Prestasi kerja pegawai					
Prestasi kerja pegawai	Pearson Correlation	1	.826**	.461**	.476**	.425**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Prestasi kerja pegawai	Pearson Correlation	.826**	1	.320	.364**	.524**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.009	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Prestasi kerja pegawai	Pearson Correlation	.461**	.320	1	.701**	.326	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023		.000	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Prestasi kerja pegawai	Pearson Correlation	.476**	.364**	.701**	1	.286	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.044	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Prestasi kerja pegawai	Pearson Correlation	.425**	.524**	.326	.286	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.021	.044		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Prestasi kerja pegawai	Pearson Correlation	.847**	.817**	.708**	.744**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.608	.613	5	

Inter-Item Correlation Matrix					
	Tanggung Jawab				
Tanggung Jawab	1.000	.659	.020	.390	.362
Tanggung Jawab	.659	1.000	.044	.505	.271
Tanggung Jawab	.020	.044	1.000	-.035	.279
Tanggung Jawab	.390	.505	-.035	1.000	-.087
Tanggung Jawab	.362	.271	.279	-.087	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Tanggung Jawab				
Tanggung Jawab	.243	.231	.006	.132	.104
Tanggung Jawab	.231	.504	.018	.247	.113
Tanggung Jawab	.006	.018	.327	-.014	.093

Tanggung Jawab	.132	.247	-.014	.472	-.035
Tanggung Jawab	.104	.113	.093	-.035	.343

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tanggung Jawab	15.40	2.490	.608	.490	.452
Tanggung Jawab	15.60	1.959	.612	.520	.391
Tanggung Jawab	15.58	3.147	.102	.087	.671
Tanggung Jawab	15.68	2.549	.301	.329	.592
Tanggung Jawab	15.50	2.786	.282	.276	.593

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.617	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Kemampuan Kerja				
Kemampuan Kerja	1.000	.232	.172	.167	.129
Kemampuan Kerja	.232	1.000	.092	.475	.153
Kemampuan Kerja	.172	.092	1.000	.240	.546
Kemampuan Kerja	.167	.475	.240	1.000	.226
Kemampuan Kerja	.129	.153	.546	.226	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Kemampuan Kerja				
Kemampuan Kerja	.221	.070	.060	.053	.040
Kemampuan Kerja	.070	.409	.044	.204	.064
Kemampuan Kerja	.060	.044	.551	.120	.265
Kemampuan Kerja	.053	.204	.120	.449	.099
Kemampuan Kerja	.040	.064	.265	.099	.428

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan Kerja	15.96	3.427	.255	.076	.619
Kemampuan Kerja	15.76	2.921	.349	.256	.581
Kemampuan Kerja	15.92	2.565	.411	.324	.550
Kemampuan Kerja	16.04	2.692	.432	.269	.537
Kemampuan Kerja	15.92	2.728	.433	.312	.537

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.817	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Prestasi Kerja Pegawai				
Prestasi Kerja Pegawai	1.000	.826	.461	.476	.425
Prestasi Kerja Pegawai	.826	1.000	.320	.364	.524
Prestasi Kerja Pegawai	.461	.320	1.000	.701	.326
Prestasi Kerja Pegawai	.476	.364	.701	1.000	.286
Prestasi Kerja Pegawai	.425	.524	.326	.286	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Prestasi Kerja Pegawai				
Prestasi Kerja Pegawai	.510	.469	.180	.276	.218
Prestasi Kerja Pegawai	.469	.632	.140	.236	.299
Prestasi Kerja Pegawai	.180	.140	.300	.313	.128

Prestasi Kerja Pegawai	.276	.236	.313	.662	.167
Prestasi Kerja Pegawai	.218	.299	.128	.167	.515

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi Kerja Pegawai	15.02	4.673	.741	.732	.732
Prestasi Kerja Pegawai	15.02	4.551	.674	.729	.751
Prestasi Kerja Pegawai	15.16	5.647	.584	.533	.786
Prestasi Kerja Pegawai	15.46	4.825	.555	.522	.792
Prestasi Kerja Pegawai	15.34	5.331	.490	.310	.807

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pegawai	19.00	2.733	50
Tanggung Jawab	19.44	1.918	50
Kemampuan Kerja	19.90	2.023	50

Correlations				
		Produktivitas Kerja Karyawan	Stres Kerja	Masa Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Karyawan	1.000	.062	.388
	Prestasi Kerja Pegawai	.062	1.000	.243
	Tanggung Jawab	.388	.243	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja Pegawai		.334	.003
	Tanggung Jawab	.334		.045
	Kemampuan Kerja	.003	.045	
N	Prestasi Kerja Pegawai	50	50	50
	Tanggung Jawab	50	50	50
	Kemampuan Kerja	50	50	50

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja, Tanggung Jawab ^b		Enter
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.389 ^a	.151	.115	2.571	2.248
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tanggung Jawab					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.383	2	27.692	4.190	.021 ^b
	Residual	310.617	47	6.609		
	Total	366.000	49			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tanggung Jawab						

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.296	4.667		1.992	.052		
Tanggung Jawab	-.048	.197	-.034	-.245	.808	.941	1.063
Kemampuan Kerja	.535	.187	.398	2.858	.006	.941	1.063
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai							

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tanggung Jawab	Kemampuan kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.121	.00	.57	.67
	3	.004	27.192	1.00	.43	.32
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai						

PLN

UIW SULSELBAR
UP3 MAKASSAR SELATAN
02 Desember 2021

Nomor : 2988/STH.01.04/C.16100000/2021
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Kepada

Yth UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH

MAKASSAR

FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

Mengujuk Surat Saudara No 2302/05/C.4-VII/42/2021 tanggal 18 Oktober 2021 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk Penyelesaian tugas akhir, maka disampaikan bahwa :

Nama : Ulil Fahmi Nurhidayat Sabir
NIM : 105721148317
Fakultas : Manajemen

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

" Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar "

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

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan tenma kasih

MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR
SELATAN.



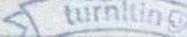
Harli Nugraha

BAB II ULIL FAHMI NURHIDAYAT SAMIR 105721148317

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX



11%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper

8%

2

karakterbangkit.blogspot.com
Internet Source

4%

3

repository.uinsu.ac.id
Internet Source

3%

4

jurnal.pancabudi.ac.id
Internet Source

3%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2

Exclude bibliography

On



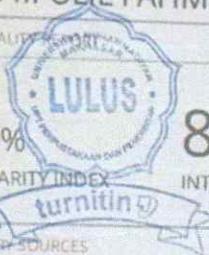
BAB III ULIL FAHMI NURHIDAYAT SAMIR 105721148317

ORIGINALITY

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES



8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

1

digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

7%

2

Submitted to Universitas Bina Darma
Student Paper

2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BAB IV UELI FAHMI NURHIDAYAT SAMIR 105721148317

7%	7%	2%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

Submitted to Sriwijaya University 4%

docsline.us 3%



BAB V ULIL FAHMI NURHIDAYAT SAMIR 105721148317

ORIGINALITY REPORT

3% LULUS
SIMILARITY INDEX

3%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

turnitin
PRIMARY SOURCES

repository.usd.ac.id
Internet Source

3%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BIODATA PENULIS



Ulil Fahmi Nurhidayat Sabir, Appatanah 10 Juni 1998, dari pasangan bapak Sabir dan ibu Sujinah, Peneliti adalah anak ke 3 dari 5 bersaudara. Peneliti bertempat tinggal di Desa. Barugaia, Kec. Bontomanai, Kab. Kep. Selayar. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SDN Kohala lulus tahun 2011. SMPN 1 Bontomanai lulus pada tahun 2014. SMAN 8 SELAYAR lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 mulai mengikuti program S1 Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada tahun 2022 akan menyelesaikan studinya dengan judul skripsi: **" Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar"**

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN