

SKRIPSI

**PENGARUH HUBUNGAN *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSEL RA BAR**

**NOER AFNI
105720555415**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH HUBUNGAN *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSEL RA BAR**

**NOER AFNI
105720555415**



*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Skripsi atau hasil karya ilmiah ini adalah hasil dari mencari ilmu yang bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada-Nya kami menyembah dan kepadanya kami memohon pertolongan. Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada kedua orang tua bapak Abdul Hamid Ibrahim dan Ibu Rahma yang senantiasa meridhoi setiap langkah dan mendoakan dalam sujud, serta memberikan motivasi, Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT dan kelak dikumpulkan di surga-Nya kelak, aamiin allahumma aamiin

MOTTO

Ketahuiilah, sesungguhnya kehidupan dunia itu hanyalah permainan dan sendagurauan, perhiasan dan saling berbangga di antara kamu serta berlomba dalam kekayaan. Dan akhirat (nanti) ada azab yang keras dan ampunan dari Allah serta keridaan-Nya. Dan kehidupan dunia tidak lain hanyalah kesenangan yang palsu. (Al-Hadid:20)

Dan bertaqwalah kepada Allah dan kelak kamu akan menemui-Nya (Al-baqarah: 223)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Hubungan *Human Capital* dan *Relational Capital* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Ra Bar

Nama Mahasiswa : Noer Afni

No Stambuk/NIM : 105720555415

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu 31 Agustus 2019.

Makassar, 15 September 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Abdul Muttalib, SE., MM
NIDN:0901125901

Muh. Nur R, SE., MM
NIDN: 0927078201

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Iswati Hasulung, SE., MM
NBM: 803076

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Noer Afni Nim :105720555415, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Muharram 1441H
15 September 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Jam'an, SE., M.Si

2. Muh. Nur R, SE., MM

3. Abdul Muttalib, SE., MM

4. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si



Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Noer Afni

Stambuk : 105720555415

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Hubungan *Human Capital* dan *Relational Capital*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero)
Wilayah Sulsel Ra Bar

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 31 Agustus 2019

Makassar, 15 September 2019

Yang membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL

D1387AFF902860869

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Noer Afni

Diketahui Oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi

Muh. NurRasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

Noer Afni, 2019. *Pengaruh hubungan human capital dan relational capital terhadap produktivitas kerja karyawan PT.PLN Wilayah Sulselrabar*, skripsi program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dibimbing oleh pembimbing I **Abdul Muttalib** dan pembimbing II **Muhammad Nur Rasyid**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Hubungan Human Capital dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN Wilayah Sulselrabar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 33 responden pada karyawan di bidang perencanaan, teknik, niaga, keuangan, SDM, dan KHA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien 0,000 dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan pada variabel Relational Capital mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Wilayah Sulselrabar dengan nilai koefisien 0,018 dari nilai signifikansi sebesar 0,05.

Kata kunci: *Human Capital, Relational Capital, Produktivitas Kerja Karyawan.*



ABSTRACT

Noer Afni, 2019. The effect of the relationship between Human Capital and Relational Capital on the work productivity of PT. PLN Sulselbar Region, thesis faculty of Economics and Business Department Muhammadiyah University of Makassar, was guided by menthor I Abdul Muttalib and Menthor II Muhammad Nur Rasyid.

This study aims to determine the Effect of Human Capital and Relational Capital on Employee Productivity at PT.PLN Sulselbar Region. The type of research used in this study is a quantitative descriptive approach. Data collections is done by dividing the questionnaire to 33 respondents to employees in this fields of planning, engineering, commerce, finance, human resources, and CRC. The results showed that the Human Capital variable had a positive and significant effect on employee work productivity with a coefficient value of 0,000 from a significance value of 0.05. while the Relational Capital variable has a positive and significant influence Employees Productivity of PT.PLN Sulselbar Region with a coefficient value of 0,018 of a significance value of 0,05

Keywords: Human Capital, Relational Capital, Employee Productivity



KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Assalamu' Alaikum Warohmatulloohi Wabarokaatuh

Segala puji bagi Allaah Subhanahu Wa Ta'ala. yang telah mencurahkan nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Seperti dengan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Hubungan Human Capital Dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Sulselrabar”** ini yang merupakan sebagian dari nikmat yang diberikan-Nya. Salam dan salawat senantiasa tercurah kepada kekasih Allah, Muhammad Sallallahu alaihi wasallam. beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqomah memperjuangkan agama Allaah hingga akhir zaman.

Kesempurnaan hanyalah milik Allaah Subhanahu Wa ta'ala. keterbatasan dengan kemampuan adalah salah satu dari sekian banyak kekurangan manusia. Begitu pula dengan skripsi ini kendatipun penulis menuangkan seluruh tenaga dan upaya untuk kesempurnaan dari skripsi ini, penulis tetap menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi, penulis tetap mengharapkan dengan keberadaan skripsi ini mampu memberi manfaat dan menambah wawasan bagi setiap yang membacanya. Skripsi yang penulis buat ini merupakan salah satu kewajiban mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar setelah melaksanakan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya bantuan dan motivasi dari kedua orang tua penulis ayahanda **Abdul Hamid**

Ibrahim dan Ibunda **Rahmah** yang telah berjuang, berdoa, mendidik dan membiayai.

Pada kesempatan ini tidak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Rahman Rahim, SE., MM.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. Ismail Rasulong, SE., MM.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, sekaligus sebagai dosen pembimbing II.
4. Bapak **Abdul Muttalib, SE., MM** selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu dan perhatian sehingga skripsi ini dapat tersusun..
5. Bapak dan Ibu **Dosen** di Program Studi Manajemen yang selama ini telah memberikan banyak ilmu, arahan, nasehat dan pengalaman yang tak ternilai harganya kepada penulis.
6. Bapak **Bagus** selaku penerimaan penelitian di PT. PLN (Persero) Sulselrabar Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)
7. Musyrifahku **Mega Hajrawati** yang selalu memberikan motivasi dan yang mengingatkan dalam kebaikan dan urusan akhiratku.
8. **Rekan Mahasiswa** seperjuangan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhusus kelas Manajemen 15 H angkatan 2015, atas solidaritas dan semoga keakraban, kebersamaan dan ukhuwah tidak berhenti di perkuliahan.

9. **Kawan BS (BerSepuluh)** seperjuangan yang telah memberikan support, MaasyaaAllaah luar biasa sekali jazaakumullaahu khoiron wa jazaakunnallaahu khoiron.

10. Kepada **Semua Pihak** yang telah memberikan bantuan dan sumbangan pikiran, karena keterbatasan sehingga tidak sempat disebutkan namanya satu per satu.

Akhir kata, semoga apa yang telah kita lakukan hari ini dapat membuat kita selangkah lebih maju dari hari-hari sebelumnya dan mudah-mudahan tugas akhir ini ada manfaatnya, dan kepada semua pihak yang telah memberi bantuan dan bimbingan semoga mendapatkan amal disisi Allaah azza wa jalla, Aamiin allahumma aamiin.

Baarokallohu fiikum



Makassar, 21 Agustus 2019

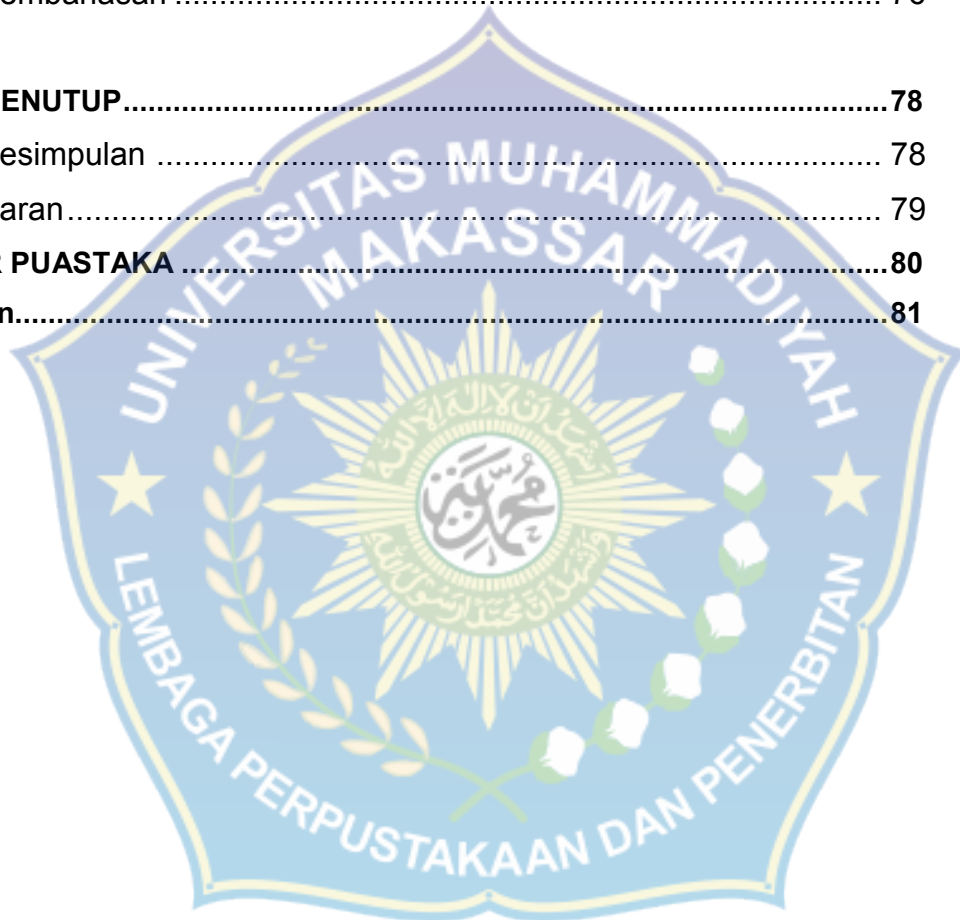
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

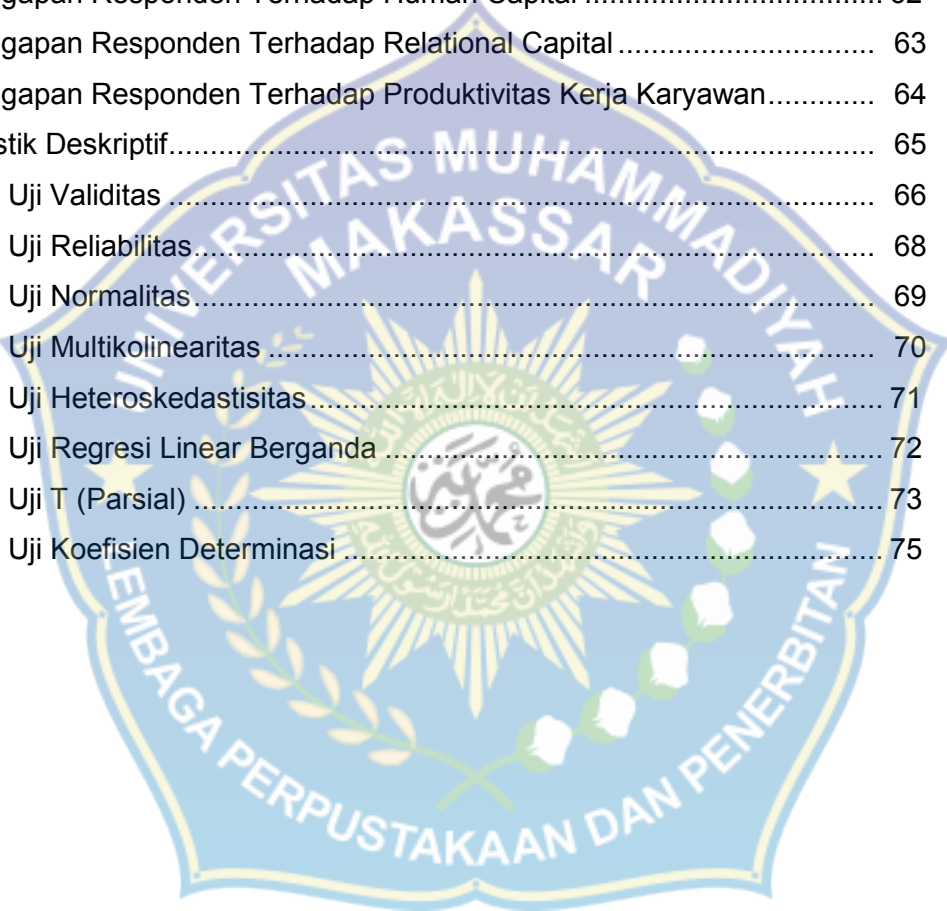
SAMPUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUASTAKA	8
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
B. Human Capital Management	13
C. Human Capital	15
D. Relational Capital (Customer Capital)	19
E. Produktivitas	20
F. Kinerja	24
G. Tinjauan Empiris	29
H. Kerangka Pikir	32
I. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Defenisi Operasional Variabel	35

D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Sumber Data	38
F. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Hasil Penelitian.....	57
C. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUASTAKA	80
Lampiran.....	81



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1.1.. Penelitian Terdahulu	29
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.4 Karakteristik Responden Tingkat Masa Kerja.....	60
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Human Capital	62
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Relational Capital	63
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	64
4.8 Statistik Deskriptif.....	65
4.9 Hasil Uji Validitas	66
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
4.11 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
4.15 Hasil Uji T (Parsial)	73
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75



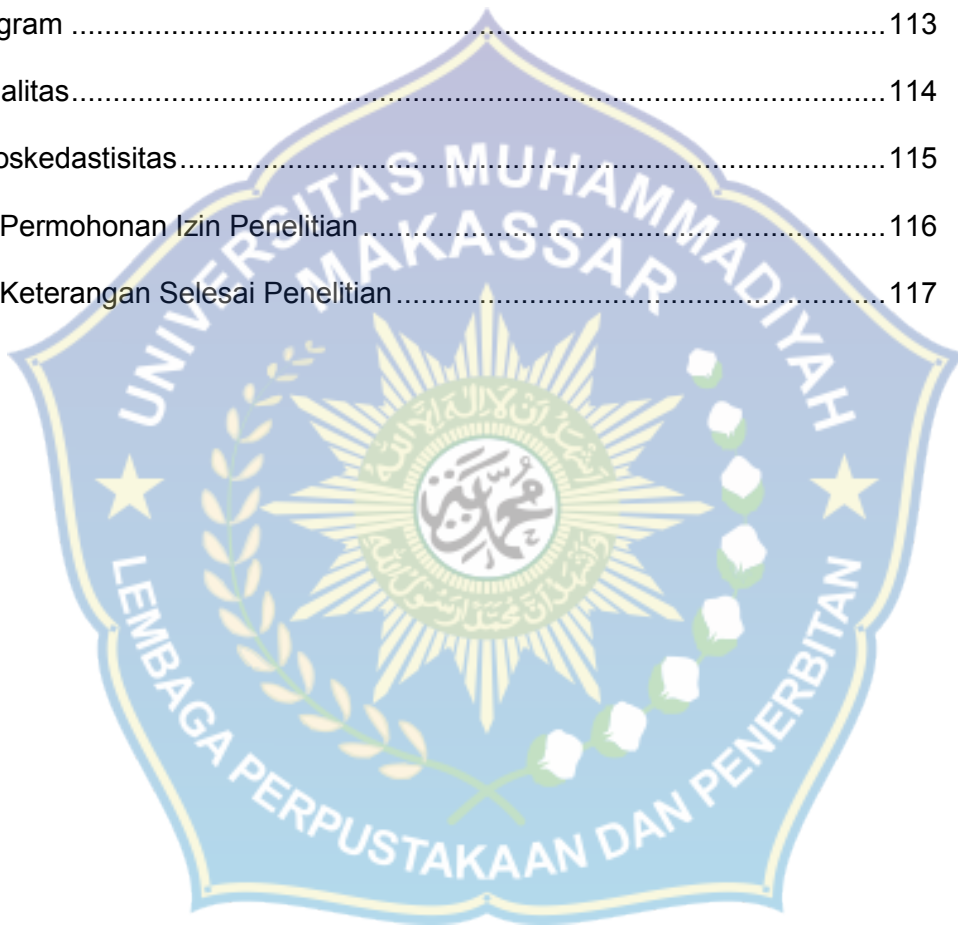
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	32
3.1 Struktur Organisasi PT. PLN Wilayah Sulselbar	48



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	81
2. Tabulasi Data Mentah Responden	86
3. Validitas dan Reliabilitas	91
4. Regresi Linear Berganda	110
5. Histogram	113
6. Normalitas.....	114
7. Heteroskedastisitas.....	115
8. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	116
9. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini di era globalisasi, beberapa organisasi bisnis mengalami perubahan yang sangat signifikan yang belum pernah terjadi dan dihadapi sebelumnya. Persaingan di era globalisasi menunjukkan persaingan yang sangat

Siagian Sondang P (2012) mengemukakan di dalam bukunya yang berjudul Teori Pengembangan Organisasi bahwa. Perkembangan ilmu manajemen berubah dari waktu ke waktu dan tidak lagi didekati dengan pendekatan-pendekatan konvensional tradisional yang hanya berfokus pada bagaimana mengolah sumber daya, bagaimana membangun struktur organisasi, dan bagaimana proses yang harus terjadi di dalam aktivitas organisasi, tetapi pembahasan dan perhatian telah melampaui pendekatan konvensional tradisional. Pendekatan yang lebih baru tersebut "bersifat modern", antisipatif terhadap perubahan lingkungan yang baru. Ia menjadi lebih kompleks, komprehensif, dan adaptability.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan, sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Walaupun proses recruitment, seleksi, dan pengujian terhadap calon pegawai telah dilakukan dengan baik, tetapi karena manusia itu memiliki cipta, rasa, dan karsa maka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi ada kalanya tidak optimal. Bahkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan pun, pada suatu ketika dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan. Ketidakefektifan kontribusi manusia sebagai karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri, dan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Faktor internal yang dapat memengaruhi ketidakefektifan kontribusi atau kinerja yang tidak optimal tersebut adalah cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah lingkungan kerja organisasi, seperti hubungan dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, dukungan peralatan kerja, kondisi kerja, dan lain-lain.

Seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan pun mengalami perkembangan. Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen

telah membawa suatu perbedaan dalam menawarkan solusi bagi organisasi bisnis untuk mencapai kesuksesan melalui pencapaian keunggulan kompetitif. Salah satu wujud perkembangan ilmu pengetahuan adalah lahirnya konsep *intellectual capital management* (manajemen modal intelektual). Kesuksesan perusahaan selalu terkait dengan adanya sharing pengetahuan baik tentang kebutuhan konsumen, produk baru, jasa, bahkan tentang kebijakan maupun prosedur dalam perusahaan hal ini menunjukkan bahwa konsep manajemen modal *intellectual* maupun *knowledge management* (manajemen pengetahuan) bukan merupakan konsep baru. Hal yang baru adalah bahwa konsep manajemen modal intelektual dan manajemen pengetahuan telah menjadi suatu konsep yang umum diterapkan di perusahaan-perusahaan negara maju maupun negara sedang berkembang.

Salah satu perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) di Indonesia yang telah menerapkan *knowledge management* adalah PT.PLN (Persero). Penerapan *knowledge management* di PT PLN (Persero) berjalan efektif tahun 2009. Penerapan *knowledge management* di PT. PLN (Persero) meliputi beberapa hal, antara lain: Pembentukan *Community of practice*, *knowledge sharing*, program *knowledge capturing*, implementasi produk inovasi lokal maupun korporat dan pusat data (kepustakaan). Dengan dilaksanakannya penerapan *knowledge management* dalam praktek manajemennya dan mengingat implementasi *knowledge management* selalu menyerap sumber daya yang cukup signifikan, maka satu hal mutlak bagi PT PLN (Persero) untuk mengukur kontribusi *knowledge management* terhadap perusahaan.

PLN wilayah SulSel, Sultra dan Sulbar dalam menjalankan fungsinya, bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi selatan, tenggara dan barat. Dengan area kerja yang sedemikian

luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai ± 1,7 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain, PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri satu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Melihat betapa pentingnya tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, maka peneliti mengambil dan menjadikan objek penelitian dengan judul ***Pengaruh Hubungan Human Capital dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Ra Bar***. Dimana variabel yang digunakan adalah *Human Capital*, *relational Capital* dan Produktivitas kerja, dan diharapkan mampu diperoleh konsep mengenai pengaruh human capital dan relational capital terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sulsel Ra Bar ?
2. Apakah *Relational Capital / Costumer Capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sulsel Ra Bar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sulsel Ra Bar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *relational capital / customer capital* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) SulSel Ra Bar

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan sebagai bahan rujukan untuk para peneliti kedepannya khususnya pada jurusan ekonomi manajemen.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya :

- a. Sebagai masukan bagi pihak Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar terutama pustaka pengelola *repository* dalam rangka evaluasi pengelolaan *repository*.
- b. Sebagai masukan untuk jurusan manajemen dalam memberikan arahan kepada mahasiswa untuk memanfaatkan perpustakaan sebagai

sumber belajar dan meenjadikan mahasiswa dapat mengembangkan dan membuat inovasi yang baru terutama perpustakaan.

- c. Bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai pengelolaan kinerja karyawan dengan teori *human capital* dan *relational capital*.
- d. Bagi perusahaan dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dan memecahkan masalah Human capital dan relational capital yang dihadapi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi kinerja sumber daya manusia.
- e. Bagi kalangan akademis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menambwah wawasan tentang produktivitas kerja dengan pendekatan *intellectual capital* dalam hal ini *human capital* dan *relational capital*.
- f. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013: 6), “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, perintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Walaupun proses recruitment, seleksi, dan pengujian terhadap calon pegawai telah dilakukan dengan baik, tetapi karena manusia itu memiliki cipta, rasa, dan karsa maka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi ada kalanya tidak optimal. Bahkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan pun, pada suatu ketika dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan. Ketidakefektifan kontribusi manusia sebagai karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri, dan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Faktor internal yang dapat memengaruhi ketidakefektifan kontribusi atau kinerja yang tidak optimal tersebut adalah cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah lingkungan kerja organisasi, seperti hubungan dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, dukungan peralatan kerja, kondisi kerja, dan lain-lain.

2. Komponen manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2012) antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) 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 (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dalam kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

3. Peranan dan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 34)

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

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

Beberapa *literature* menyebut upaya yang ditawarkan pandangan ini sebagai manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Karena pengetahuan dianggap sebagai sumber daya atau modal, sebagian orang menyebutnya sebagai modal intelektual (*intellectual capital*). Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian

- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan

B. *Human capital management*

1. Konsep *Human Capital management*

Konsep *human capital management* (HCM) menjawab pemikiran bagaimana seseorang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan atau posisi kerjanya dengan menempatkan insan pekerja yang bertalenta tinggi untuk menempati jabatan atau posisi yang cocok dengan talenta mereka. Teori ini menganggap bahwa profit bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik ketimbang yang ditawarkan para pesaingnya.

Memandang manusia atau SDM sebagai beban perusahaan sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman, sebab manusia adalah *asset* yang sangat strategis, seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa *knowledge capital* yang di dalamnya termasuk *human capital*, *structural capital*, *relational capital* semakin menentukan daya saing perusahaan (Gaol J L, 2014).

Pendekatan *human capital management* sebagai suatu sistem dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan melalui perkembangan karyawan. Tidak semua peran penting dalam suatu perusahaan memiliki derajat yang sama dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan pemegang saham. Namun yang terpenting ketika menempatkan peran kinerja karyawan terhadap perusahaan maka mereka harus memiliki kemampuan terbaiknya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan ketimbang karyawan di perusahaan pesaingnya. *Human capital management* menjadi sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan.

Terdapat dua hal yang mendukung kontribusi investasi HCM ke dalam perusahaan yaitu:

- a. Karyawan dengan *human capital* yang tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan dan konsisten dan berkualitas tinggi, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pelanggan atau menarik pelanggan baru.
- b. Pelanggan potensial dapat mempergunakan kualitas *human capital* dari karyawan perusahaan sebagai alat penyaring untuk memilih layanan yang mereka sediakan.

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat disesuaikan dengan skenario strategi bisnis perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (*Human Capital*).

C. Human capital

1. Pengertian *human capital*

Human capital adalah kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat sehingga menghasilkan nilai ekonomi bagi perusahaan (Pramudita 2012). Apabila *human capital* dapat diolah dan dimanfaatkan dengan baik, maka *human capital*, maka *human capital* akan menjadi sumber daya kunci perusahaan (Kusumo, 2012)

Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan *asset* yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014).

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang

yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Human capital* merupakan pengelompokan tiga elemen kunci, yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual.

2. Komponen *human capital*

Berbagai definisi mengenai *human capital* terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Sedangkan menurut *human capital development expert.inc*, *human capital* merupakan kombinasi nilai dari keahlian, pengetahuan, kreativitas, kemampuan, dan pengalaman untuk lingkungan kerja sebuah organisasi. Peningkatan *human capital* ini dapat dilakukan dengan pelatihan berbasis pengetahuan yang berkelanjutan dan merumuskan pengembangan strategi setiap individu sebagai kontribusi bagi perusahaan. Dari definisi tersebut komponen *human capital* dapat digambarkan sebagai berikut :



a. *Skills and Abilities* (keterampilan dan kemampuan)

Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Abilities merupakan keahlian umum yang dimiliki oleh individu.

b. Inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

c. *Life experience* (pengalaman hidup)

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) KBBI.

d. *Knowledge* (pengetahuan)

Dalam konteks organisasi, pengetahuan adalah jumlah dari apa yang dikenal dan berada dalam kecerdasan dan kompetensi orang. Dalam beberapa tahun terakhir, pengetahuan telah datang untuk diakui sebagai faktor produksi (modal pengetahuan) yang berdiri sendiri, dan berbeda dari tenaga kerja. Modal pengetahuan merupakan suatu kemampuan (*know-how*) hasil dari pengalaman, informasi, pengetahuan, pembelajaran, dan keterampilan anggota dari sebuah organisasi. Dari semua faktor-faktor produksi, modal pengetahuan menciptakan keunggulan kompetitif terlama dan abadi.

3. Pengembangan human capital

Menurut (Dinamik, 2012) pengembangan *human capital* dapat dilakukan melalui:

a. Internalisasi *corporate culture*

Pada tahap internalisasi, budaya perlu dikelola atau di *manage*. Tahap ini dapat dicapai jika budaya perusahaan dapat diukur (*measurable*). Internalisasi *corporate culture* perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai pihak yang terlibat kompeten, bagaimana membuat budaya perusahaan menjadi terlihat (*tangible*).

b. Memastikan pelaksanaan *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance merupakan seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus atau pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan peraturan.

c. Mengembangkan SDM profesional sebagai *human capital* yang produktif dan prudent.

SDM yang profesional diharapkan bisa bekerja sangat efektif dengan bisa menentukan prioritas secara bijaksana untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

d. Menciptakan pimpinan / *leader* sebagai *role model* dan *people manager*.

Seorang pemimpin tidak hanya bisa menjadi orang yang menuntun karyawannya untuk berperilaku atau bertindak sesuai tuntunan organisasi, melainkan seorang pemimpin juga sebagai *role model* (model panutan). Yang dimaksud dengan model panutan adalah seorang pemimpin yang meyakini kebenaran nilai baik yang diajarkannya sehingga mampu menerapkannya dalam perilaku sehari-hari. Tidak ada kekuatan yang besar dari pemimpin tanpa menjadikan dirinya contoh atau panutan.

e. Menegakkan dan meningkatkan hukum.

Dalam mengembangkan *human capital* bisa dilakukan dengan menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum. Menegakkan dan meningkatkan kepatuhan

hukum diharapkan dapat menciptakan lingkungan organisasi tersebut sehingga *human capital* dapat dikembangkan.

D. Relational Capital / Costumer Capital

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Customer capital* atau *relational capital* merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitra bisnis, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun dari lingkungan eksternal perusahaan seperti pemasok, pelanggan yang merasa puas, hubungan perusahaan dengan pemerintah, maupun masyarakat sekitar yang dapat meningkatkan nilai perusahaan tersebut (Haryanto dan Henny, 2013).

Relational capital merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya. Baik yang berasal dari para pemasok yang andal yang berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Arifah dan Medyawati, 2012)

E. Produktivitas

1. Pengertian produktivitas

Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Menurut Herjanto, produktivitas merupakan “suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal”. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran-ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek-aspek

output atau input yang digunakan sebagai agrerat dasar, misalnya: indeks produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan mentah, dan lain-lain.

Menurut Sinungan (2014) menyatakan bahwa “secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya”.

Berdasarkan uraian diatas, produktivitas dapat dilihat sebagai ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan (masukan) atau antara *input* dengan *output*. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat, disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Dari semua faktor produksi akan menghasilkan *output* dari suatu organisasi, faktor sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan yang memiliki keterampilan dianggap sebagi yang paling berpengaruh.

2. Produktivitas Kerja karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat berprestasi selama bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Secara produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ravianto (2014:91), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif
- b. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
- c. Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
- d. Sikap dan etika kerja, yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan.
- e. Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- f. Manajemen, yaitu sistem yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas yaitu:

a. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan ke jenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

b. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur

sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

d. Faktor manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

e. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

f. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan tehnik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan di dalam perusahaan atau instansi.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

F. Kinerja

1. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut Mangkunegara (2013: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansia (2014: 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar

pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai kinerja, sebagaimana yang tertera dalam firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

لَشَهِدَةٌ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَآ

Artinya: Katakanlah “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).

2. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2013: 69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, dalam Priansa 2014: 272).

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis, dalam Priansa (2014: 272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain:

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Prosedur perekrutan

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Suparyadi (2015) dalam bukunya yang berjudul *Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* "bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mahmudi (2012) bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi; pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada system penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti system, situasi, kepemimpinan, atau tim.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1	Yuanne Augustine Sudiby (2014)	Pengaruh <i>human capital</i> terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)	analisis linear berganda	<p>1. <i>Human capital</i> dengan komponen <i>Individual capability, individual motivation</i> dan <i>work group effectiveness</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. <i>Human Capital</i> dengan komponen <i>leadership</i> dan <i>the organizational climate</i> secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.</p>
2	Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar (2015)	Pengaruh <i>Human Capital, Relational Capital</i> dan <i>organizational Capital</i> terhadap kinerja pegawai. Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi	analisis SEM (<i>structural equation model</i>)	<p>1. <i>Human capital</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>relational capital</i> BKP Sumbar.</p> <p>2. <i>Human capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational</i></p>

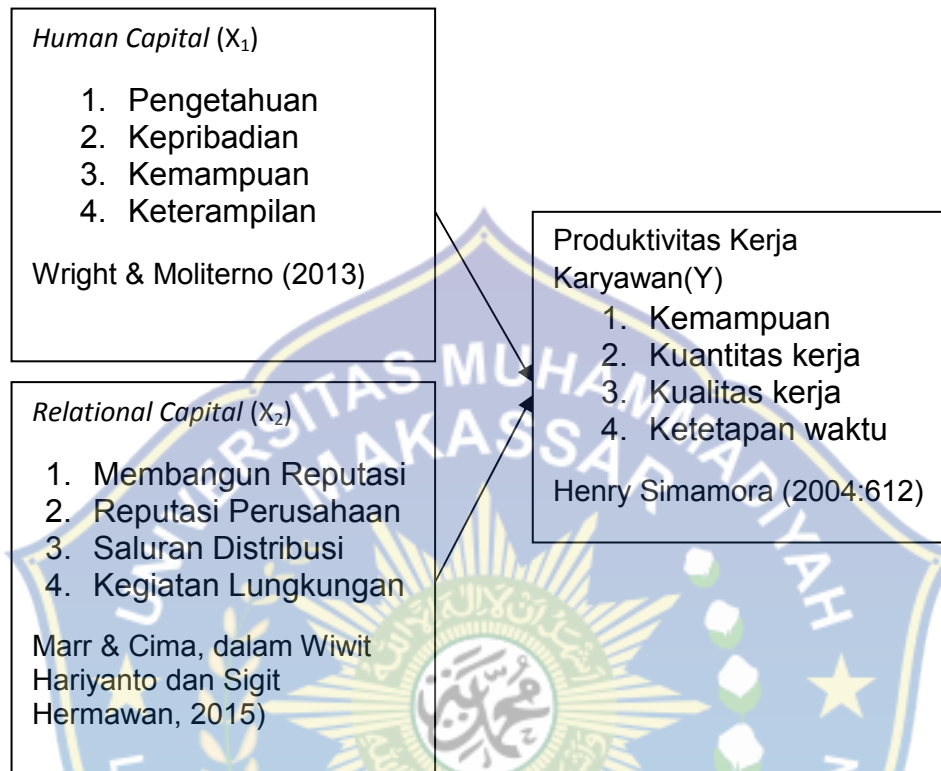
				<p><i>capital</i> BKP Sumbar</p> <p>3. <i>Relational capital</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational capital</i> BKP Sumbar</p> <p>4. <i>Human capital, relational capital, dan organizational capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar</p>
3	Muhammad Tamrin, Desi Novita, dan Faisal Azhari baldan panjaitan (2014)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen	Analisis rank spearman dan koefisien determinan.	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pemanen di PT. Eastern di Sumatra Indonesia Bukit Maradja estate.</p> <p>2. Analisis koefisien determinan diperoleh factor</p>
				<p>3. yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja,</p>

4	Fuji Utama (2015)	Peningkatan kinerja karyawan melalui <i>human capital</i> dan komitmen karyawan PT. Aspex Kumbong Bogor	Analisis regresi berganda	Peningkatan kinerja karyawan melalui <i>human capital</i> pada penelitian ini beranggapan bahwa masih banyak karyawan yang masih belum memiliki rasa bertanggung jawab dan loyalitas tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
5.	Yuni Kasmawati (2017)	Human capital dan kinerja karyawan	penerapan tinjauan literatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memprioritaskan dalam peningkatan produktivitas <i>knowledge and service work</i> untuk kemajuan organisasi. 2. Menciptakan nilai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. 3. Mengembangkan nilai dengan membangun system untuk mencapai keunggulan kompetitif. 4. Meningkatkan nilai human capital .

Sumber: Data Sekunder tahun 2014-2017

H. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini, seperti pada gambar berikut:



Gambar. 2.1 Kerangka Pikir

I. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran teoritis yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga *Human Capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN wilayah Sulsel Ra Bar.
2. Diduga *Relational Capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN wilayah Sulsel Ra Bar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang obyektif, valid, dan reliable dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang terjadi. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian ini menggunakan desain metode survei termasuk kedalam penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011:44).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh hubungan human capital dan relational capital terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Sulsel Ra Bar.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk menunjang pembahasan dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian dan pengumpulan data karyawan pada bidang SDM PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Ra Bar, yang beralamat JL. Letjend Hertasning Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan rentang waktu selama 2 bulan, terhitung dari bulan mei dan juni 2019.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen/ variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2014:59), menyatakan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel ini sifatnya menerangkan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Variabel bebas juga memiliki nilai yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Human Capital* sebagai X_1 dan *Relational Capital* sebagai X_2 .

2. Variabel dependen/ variabel terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2014:59) menyatakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) yang akan diteliti adalah produktivitas kerja karyawan.

Variabel	Definisi	Indikator
Human Capital (X1)	Human capital adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ability</i> (kemampuan) 2. <i>Personality</i> (kepribadian) 3. <i>Skills</i> (keterampilan) 4. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)
Relational Capital (X2)	<i>relational capital</i> merupakan hubungan yang harmonis atau association network yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitra bisnis, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun dari lingkungan eksternal perusahaan seperti pemasok, pelanggan yang merasa puas, hubungan perusahaan dengan pemerintah, maupun masyarakat sekitar yang dapat meningkatkan nilai perusahaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Costumer relationship</i> 2. <i>Costumer satisfaction</i> 3. Business collaboration
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara <i>input</i> dan <i>output</i> yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini jenisnya merupakan populasi yang terbatas, dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Makassar yang berjumlah 157 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Makassar yang ditentukan berdasarkan rumus slovin.

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

keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah anggota populasi

e = Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (ketidak telitian)

sehingga jumlah populasi (N)= 157, error level yang ditetapkan 10% maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{157}{1+157(0,01)}$$

$$n = \frac{157}{1+1,57}$$

$$n = \frac{157}{2,57}$$

n= 61,08 dibulatkan menjadi 61.

Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 61 karyawan.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Diperoleh melalui wawancara dengan panduan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan tentang lingkungan kerja kepada responden/pegawai dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen perusahaan terkait yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan pada perusahaan bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut:
 - a. Dokumen, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang dipublikasikan oleh perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan selebaran angket atau daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan bobot score atau criteria penilaian.
2. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data dengan menelaah berbagai buku *literature*, jurnal ilmiah, dengan bahan referensi pustaka lainnya.

G. Teknik Analisis

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS. Adapun alat-alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah *Human capital* dan *relational capital*. Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + 'Et$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α_0 = Konstanta

X_1 = Human Capital

X_2 = Relational Capital

'Et = Error

2. Uji validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang sah atau valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suswanto, 2014). Menurut (Sugiyono 2014:384), suatu instrument bisa dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r tabel, dan sebaliknya instrument dianggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Menurut (Ghozali, 2013:47) suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Sugiyono, 2014:384) suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,60. Jika nilai cronbach alpha $<$ 0,60 maka instrumen penelitian tidak *reliable*.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test / Uji Parsial) Menurut Ghozali (2013: 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah provinsi yaitu Sulawesi selatan, Sulawesi tenggara dan Sulawesi barat. Luas kawasan 62 ribu km² lebih. Melihat kondisi geografis dan potensi sumber daya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Berdasarkan kajian yang dilakukan, saat ini jenis pusat listrik yang dimiliki PLN Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar meliputi PLTA (termasuk minihidro), PLTU dan PLTG. Sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel Sultra dan Sulbar membawahi 9 unit Area (Makassar, Pare-pare, Watampone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari, Bau-bau, dan Mamuju), 3 unit sektor pembangkitan (Tello baru, Bakarudan dan Kendari. 1 unit Area Pengatur dan Penyaluran Beban (AP2B) system Sulselbar dan 1 Unit Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar.

Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta mejadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat, dengan area kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai ± 1,7 juta pelanggan. Maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Disatu sisi, PLN

masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat, sementara disisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi selatan, Sulawesi tenggara, dan Sulawesi barat:

a. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut *Electricitet Weizen* berlokasi di pelabuhan Makassar.

b. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jenebarang daerah Pandang-pandang, Sungguminasa, Makassar dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

c. Tahun 1946

Dibangun pusat listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola *N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N. V. NEGEM)*

d. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke *N. V. Ovesseese Gas, Electriciteit Gas* dan *Electriciteit Maatschappy (N. V. OGEM)*.

e. Tahun 1957

Pengusahaan tenaga listrik di kota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar, namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota makassar antara lain, Majene, Bantaeng, Bulukumba,

Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

f. Tahun 1961

PLN pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi selatan dan Sulawesi tenggara yang berkedudukan di Makassar.

g. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

h. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri No. 013/PRT/975 sebagai Pengganti Peraturan menteri No. 01/PRT/1973 yang di dalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsure pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No.010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

i. Tahun 1994

Berdasarkan PP NO.23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

j. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT.PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/ Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan PT. PLN (Persero) No.01 K/00/DIR/2001 tanggal 8 januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT.PLN (persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

k. Tahun 2000 wilayah Sulsel dan Sultra

Tahun 20006-sekarang berubah menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah Sulawesi selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

2. **Visi, Misi dan Motto.**

Visi, Misi dan Motto PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar adalah sebagai berikut:

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insan

b. Misi

a) Menjalakan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

c) Mengupayakan agara tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

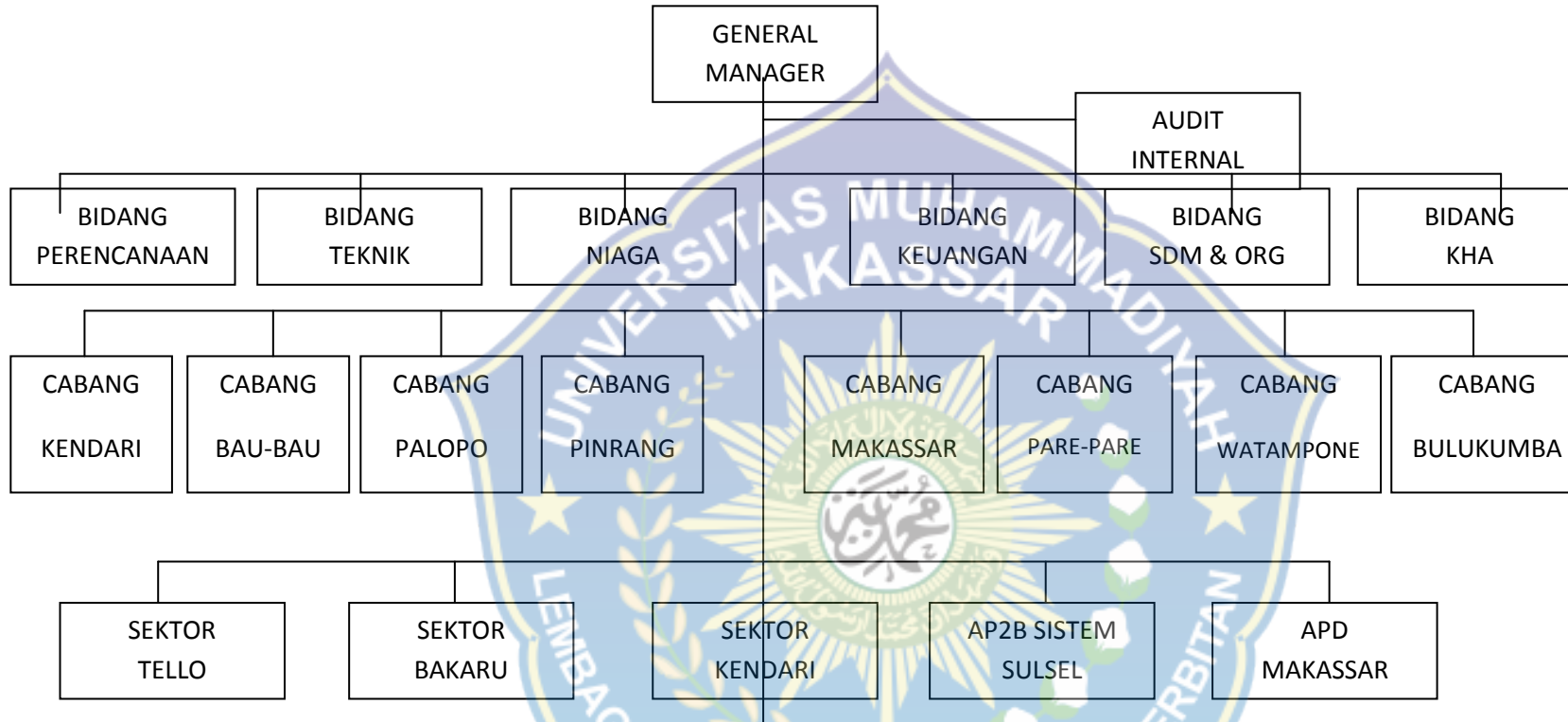
c. MOTTO

"Electricity for a better life" (Listrik untuk kehidupan yang lebih baik)



3. . Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan struktur PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Ra Bar



4. *job description*

a. General Manager, bertugas:

- 1) Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
- 2) Mengelola operasional harian perusahaan
- 3) Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- 4) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- 5) Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
- 6) Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal
- 7) Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
- 8) Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- 9) Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
- 10) Membuat prosedur dan standar perusahaan
- 11) Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi, dan divestasi.
- 12) Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
- 13) Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

b. Bidang perencanaan, bertugas:

- 1) Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) bersama dengan fungsi terkait.
- 2) Memberikan masukan terhadap Pemda dalam rangka penyusunan Rencana Umum Kelistrikan Daerah (RKUD)
- 3) Menyusun perkiraan kebutuhan tenaga listrik
- 4) Menyusun rencana pengembangan dan pembenahan system kelistrikan (JTM, JTR, dan gardu ditribusi termasuk Gardu Induk)
- 5) Melaksanakan koordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola rencana system JTL yang etrkait denga pihak eksternal/pemda dan Instalasi lainnya.
- 6) Mengkoordinasi fungsi terkait (pemasaran dan niaga, distribusi) dalam data PDPJ
- 7) Menyusun *Load Forecasting* (peramalan beban) trafo Gardu Distribusi, penyulang 20 kV dan rencana kebutuhan tenaga listrik APJ.
- 8) Menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan Analisa Manajemen Resiko (bila diperlukan), pengembangan system kelistrikan dan dampak lingkungannya.
- 9) Mengevaluasi dan mengusulkan perubahan standar/ desain kontruksi sesuai perkembangan teknologi dan kondisi lapangan berdasarkan masukan dari fungsi terkait.
- 10) Mengelola dan mengevaluasi kinerja operasi jaringan ditribusi

- 11) Mengkoordinir dengan fungsi terkait dalam merencanakan pengembangan aplikasi system teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.
- 12) Mengelola dan mengevaluasi pemakainya aplikasi system teknologi informasi untuk menyusun rencana pengembangan system teknologi informasi
- 13) Memelihara system teknologi informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan.
- 14) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi perbaikan, upgrading infrastruktur untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi system teknologi informasi.
- 15) Mengelola dan mengevaluasi sarana perangkat keras, jaringan untuk efisiensi dan efektivitas penggunaannya.
- 16) Menyusun rencana pengembangan database untuk memenuhi kebutuhan system teknologi informasi.
- 17) Memonitor dan mengevaluasi dan memelihara untuk kerja database
- 18) Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
- 19) Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya
- 20) Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintahan, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
- 21) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

c. Bidang Transmisi dan Distribusi, bertugas:

- 1) Menyusun program kerja dan anggaran fungsi distribusi sebagai pedoman kerja.
- 2) Melakukan analisa dan evaluasi neraca energy
- 3) Menyusun usulan rencana pengembangan system operasi distribusi.
- 4) Menyusun SOP pekerjaan operasi, pemeliharaan dan pembangunan jaringan distribusi
- 5) Mengelola dan memonitor pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kontinuitas serta menjamin mutu keandalan penyaluran tenaga listrik
- 6) Mengelola dan memonitor pelaksanaan inspeksi dan pengukuran jaringan untuk beban perencanaan/ pemeliharaan/ pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik.
- 7) Mengelola dan memonitor asset jaringan distribusi
- 8) Menelola, memonitor, dan mengevaluasi data set jaringan distribusi (PDPJ) seara melakukan *updating*
- 9) Menganalisa dan mengevaluasi kinerja pelaksanaan kegiatan pengaturan operasional jaringan ditribusi.
- 10) Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB)
- 11) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP pelanggaran besar (Daya >200kVA)
- 12) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP (termasuk AMR)

- 13) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi susut distribusi.
- 14) Melaksanakan koordinasi dengan fungsi terkait dalam pelaksanaan P2TL serta penyimpanan dokumen dan barang bukti penyalahgunaan tenaga listrik.
- 15) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelayanan/ penanggulangan gangguan system distribusi tenaga listrik
- 16) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pengoperasian dan pemeliharaan genset mobile serta pembangkit kecil (PLTMH) (bila ada)
- 17) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pemasangan, pengukuran, pemeliharaan, trafo, kapasitor dan proteksi distribusi.
- 18) Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi penggunaan dan pemeliharaan radio komunikasi serta call center.
- 19) Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi PK/SPK/kontrak yang berkaitan dengan bagian distribusi.
- 20) Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pembangunan jaringan distribusi (termasuk program listrik pedesaan dan hibah)
- 21) Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka pengembangan dan operasi distribusi
- 22) Melaksanakan pengelolaan tata usaha gudang sesuai ketentuan
- 23) Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya
- 24) Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya
- 25) Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintah, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.

26)Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

d. Bidang pembangkitan, bertugas:

- 1) Menyusun startegi pengoperasian dan pemeliharaan system pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan system pembangkit, transmisi dan jarringan distribusi.
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- 4) Melakukan pengendalian susut energy listrik dan gangguan pada system pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaaikannya.
- 5) Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya
- 6) Menyusun kebijakan manajemen system pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi
- 7) Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
- 8) Menyusunn kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya
- 9) Menyusunn pengembangan sarana komunikasi, dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi
- 10)Menyusun, memantau, dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.

- 11) Usulan RKP yang terkait dengan bidangnya
 - 12) Menyusun laporan manajemen di bidangnya
- e. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, bertugas:
- 1) Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran
 - 2) Perencanaan penjualan energy dan rencana pendapatan
 - 3) Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik
 - 4) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik
 - 5) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik
 - 6) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan
 - 7) Standar dan produk pelayanan
 - 8) Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS)
 - 9) Konsep kebijakan system informasi pelayanan pelanggan
 - 10) Melakukan pengendalian DIS dan *opname* saldo piutang
 - 11) Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
 - 12) Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
 - 13) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana
 - 14) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya
 - 15) Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya
 - 16) Menyusun dan mengelola manajemen mutu
 - 17) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik
 - 18) Menyusun laporan manajemen di bidangnya

f. Bidang keuangan, bertugas:

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan
- 2) Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi
- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit
- 7) Menyusun laporan keuangan konsolidasi
- 8) Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan
- 9) Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset
- 10) Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya
- 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu
- 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik
- 14) Menyusun laporan manajemen di bidangnya

g. Bidang SDM, bertugas:

- 1) Mengelola:
 - a) Pengembangan organisasi dan manajemen
 - b) Pengembangan sumber daya manusia
 - c) Manajemen sumber daya manusia administrasi dan tata kepegawaian.
 - d) Administrasi dan data data kepegawaian
- 2) Melakukan analisis dan evaluasi jabatan
- 3) Membina hubungan industrial

- 4) Membuat usulana RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) yang terkait dengan bidangnya
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan terhadap 33 responden pada karyawan PT. PLN Wilayah Sulsel Ra Bar, maka dapat diketahui karakteristik setiap pelanggan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat mejadi masukan strategi pelayanan dimasa yang aka datang.

Karakteristik responden ini berdasarkan jenis kelamin/gender, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Oleh karena itu, uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V laki-laki	29	47.5	47.5	47.5
ali perempuan	32	52.5	52.5	100.0
d Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel profil responden menurut jenis kelamin (gender) di atas menunjukkan bahwa, dari 61 total responden terdapat 29 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 47,5% dari total responden, dan terdapat 32 responden berjenis kelamin perempuan atau 52,5% dari total responden. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 tahun	28	45.9	45.9	45.9
31-40 tahun	17	27.9	27.9	73.8
41-50 tahun	9	14.8	14.8	88.5
> 50 tahun	7	11.5	11.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari tabel responden berdasarkan usia, terlihat bahwa usia responden antara 21-30 tahun sebanyak 28 responden atau 45,9%, selanjutnya yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 responden atau 27,9 %, selanjutnya yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 responden atau 14,8%, dan responden yang berusia diatas >50 tahun yakni sebanyak 7 responden atau 11,5% dari total responden yang didapatkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, responden terbanyak berdasarkan usia yaitu responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 45,9%

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	10	16.4	16.4	16.4
Diploma	20	32.8	32.8	49.2
S1	30	49.2	49.2	98.4
S2	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah tahun 2019

Dari tabel profil Responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa, jumlah responden yang berpendidikan SMA terdapat 10 responden atau 16,4%, selanjutnya yang berpendidikan diploma sebanyak 20 responden atau 32,8%, dan yang berpendidikan strata satu (S1) sebanyak 30 responden atau 49,2%, sedangkan yang berpendidikan strata dua (S2) sekitar 1 responden atau 3%. Pada penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan strata satu (S1) yaitu sebanyak 30 responden atau sekitar 49,2%.

d. Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10 tahun	39	63.9	63.9	63.9
11-20 tahun	10	16.4	16.4	80.3
> 20 tahun	12	19.7	19.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari tabel profil responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 39 responden atau 63,9%, selanjutnya jumlah responden yang bekerja dalam kurun waktu 11-20 tahun sebanyak 10 responden atau 16,4%, sedangkan responden yang bekerja dalam kurun waktu >20 tahun sebanyak 12 responden atau 19,7%. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja responden didominasi oleh responden yang bekerja dalam kurun waktu 1-10 tahun sebanyak 39 responden atau 63,9%.

2. Penentuan Range

Survey ini mengguakan skala *likeart* dengan bobot tertinggi ditiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 61 responden. Maka range dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 61 \times 5 = 305$$

$$\text{Skor terendah} = 61 \times 1 = 61$$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu:

$$\text{Range} = \frac{305 - 61}{5}$$

$$= \frac{244}{5}$$

$$= 48,8$$

Maka range skor:

61-109,8 = sangat tidak setuju

109,8-158,6 = tidak setuju

158,6-207,4 = cukup setuju

207,4-256,2 = setuju

256,2-305 = sangat setuju

3. Jawaban responden mengenai *Human capital* dan *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan

Deskripsi responden adalah menggambarkan bagaimana jawaban atau tanggapan responden mengenai *human capital* dan *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini ditetapkan sebanyak 61 responden. Oleh karena itu akan diuraikan gambaran mengenai deskripsi jawaban responden mengenai *human capital*, *relational capital* dan produktivitas kerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Deskripsi variabel *human capital*

Indikator variable *human capital* sebagai berikut:

a) Ability/kemampuan

b) Personality/kepribadian

c) Skill/keterampilan

d) Knowledge/pengetahuan

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap *Human Capital*

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	X1.1	0	0	6	42	13	251
2	X1.2	0	0	12	40	9	241
3	X1.3	0	0	7	43	11	248
4	X1.4	0	3	10	37	11	239
5	X1.5	0	3	19	25	14	233
6	X1.6	0	0	9	43	9	244
7	X1.7	0	0	5	41	15	254
8	X1.8	0	0	4	40	17	257
9	X1.9	0	5	8	28	20	246
10	X1.10	0	0	4	40	17	257
Rata-rata							247

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap human capital berada pada range ke empat yakni setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang didalam kuesioner terkait dengan *Human Capital*.

b. Deskripsi variabel *Relational Capital* (X2)

Indikator variabel relational capital sebagai berikut:

- a) Stakeholders relation/hubungan dengan organisasi atau perusahaan
- b) Corporate reputation/ reputasi perusahaan
- c) Distribution chanel/ pendistribusian barang atau jasa
- d) Environmental activities/ kegiatan lingkungan

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap *Relational Capital*

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	X2.1	0	0	3	46	12	253
2	X2.2	0	0	5	39	17	256
3	X2.3	0	1	5	43	12	249
4	X2.4	0	0	6	44	11	249
5	X2.5	0	0	9	45	7	242
6	X2.6	0	0	5	47	9	248
7	X2.7	0	0	13	37	11	242
8	X2.8	0	3	12	36	10	236
9	X2.9	0	0	11	37	13	246
10	X2.10	0	0	17	39	5	232
Rata-rata							245.3

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari hasil data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap *Relational Capital* berada pada *range* keempat yakni setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan *Relational Capital*.

c. Deskripsi variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Indikator variabel produktivitas kerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) kuantitas kerja
- c) kualitas kerja
- d) ketepatan waktu

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Y.1	0	0	7	41	13	250
2	Y.2	0	0	5	41	15	254
3	Y.3	0	3	4	44	10	244
4	Y.4	0	0	12	36	13	245
5	Y.5	0	5	22	25	9	221
6	Y.6	0	0	7	42	12	249
7	Y.7	0	0	18	33	10	236
8	Y.8	0	0	7	44	10	257
9	Y.9	0	0	3	46	12	253
10	Y.10	0	4	6	39	12	242
Rata-rata							245.1

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kinerja karyawan berada pada range keempat. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistic deskriptif dapat ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Statistic deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Human Capital (X1)	61	30	50	40,49	4,388
Relational Capital (X2)	61	30	50	40,21	4,382
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	61	31	50	39,95	4,613

Sumber: data diolah di SPSS Versi 21 2019

Pada uji statistic deskriptif tersebut, dapat dilihat bahwa nilai maximum dari variabel *human capital* adalah sebesar 50,00, nilai minimumnya 30,00, nilai meannya sebesar 40,49 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 3,388. Sedangkan nilai maximum dari variabel *relational capital* adalah sebesar 50,00, nilai minimumnya 30,00, nilai meannya sebesar 40,21 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 4,382 dan variabel produktivitas kerja karyawan nilai mximum sebesar 50,00, nilai minimum 31,00 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 4,613.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil uji validitas

variabel	item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilai sig	keterangan
Human Capital (X1)	X1.1	0,248	0,797	0,000	valid
	X1.2	0,248	0,738	0,000	
	X1.3	0,248	0,811	0,000	
	X1.4	0,248	0,719	0,000	
	X1.5	0,248	0,572	0,000	
	X1.6	0,248	0,735	0,000	
	X1.7	0,248	0,708	0,000	
	X1.8	0,248	0,693	0,000	
	X1.9	0,248	0,548	0,000	
	X1.10	0,248	0,714	0,000	

Relational Capital (X2)	X2.1	0, 248	0, 590	0,000	valid
	X2.2	0, 248	0, 794	0,000	
	X2.3	0, 248	0, 759	0,000	
	X2.4	0, 248	0, 745	0,000	
	X2.5	0, 248	0, 808	0,000	
	X2.6	0, 248	0, 860	0,000	
	X2.7	0, 248	0, 828	0,000	
	X2.8	0, 248	0, 809	0,000	
	X2.9	0, 248	0, 804	0,000	
	X2.10	0, 248	0, 615	0,000	
Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Y.1	0, 248	0, 853	0,000	valid
	Y.2	0, 248	0, 735	0,000	
	Y.3	0, 248	0, 812	0,000	
	Y.4	0, 248	0, 777	0,000	
	Y.5	0, 248	0, 563	0,000	
	Y.6	0, 248	0, 729	0,000	
	Y.7	0, 248	0, 677	0,000	
	Y.8	0, 248	0, 785	0,000	

	Y.9	0,248	0,798	0,000	
	Y.10	0,248	0,667	0,000	

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari tabel hasil uji validitas variabel *human capital* dan *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sulselrabar, maka dapat dikatakan variabel pada penelitian ini menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, dimana nilai r tabel dengan jumlah sampel 61 sebesar 0,248, Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan kepercayaan hasil yang tetap. Reliabilitas suatu kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60, maka indicator atau kuesioner adalah reliable, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indicator atau kuesioner tidak reliable (suswanto, 2014). Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Human Capital	0,765	0,60	Reliabel
Relational Capital	0,777	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,772	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach'alpha dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner dapat diterima dan dapat dipercaya sebagai tolak ukur.

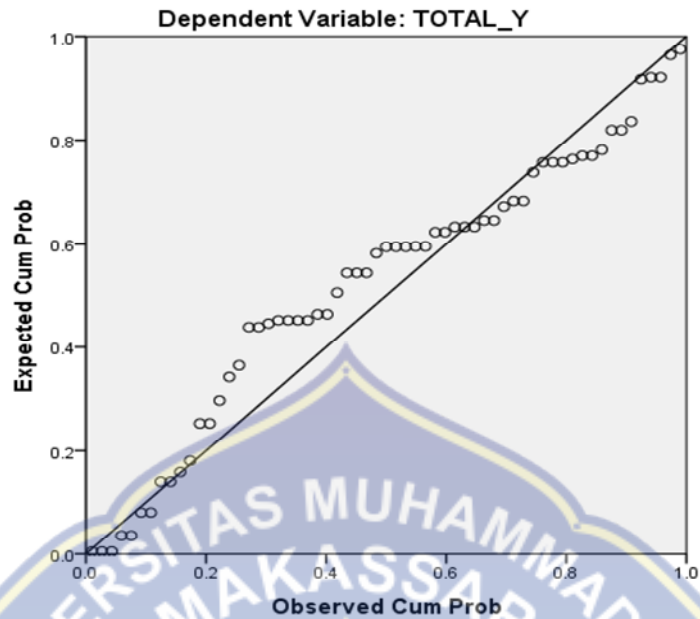
c. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

- a) jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, regresi meemenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah di SPSS Versi 21 (Juni 2019)

Berdasarkan grafik P-plot pada gambar 4.11 tersebut, memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, amka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4.12
Hasil uji multikolinearitas

Variable independen	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Human capital	0,967	1,034
Relational capital	0,967	1,034
Dependent variabel: produktivitas kerja karyawan		

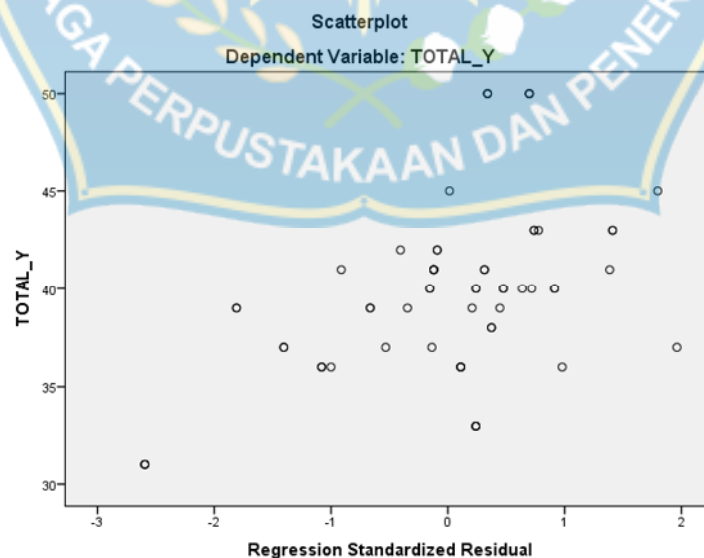
Sumber: Data primer diolah (Agustus 2019)

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil uji *variance inflaton factor* (VIF) pada hasil output SPSS 21, table *coefficient*, masing-masing variable independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variabel *human capital* 1,034 dan variabel *relational capital* 1,034 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai tolerance > 0,10 yaitu untuk variable *human capital* 0.967 dan untuk variabel *relational capital* 0,967, maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak dapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

e. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidak *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu lebih variabel. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah secara grafik.

Gambar 4.13
Hasil uji heteroskedastisitas secara grafis.



Sumber: Data diolah di SPSS Versi 21 (Agustus 2019)

Dari data diatas grafik scatterplot dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4.14
Rekapitulasi analisis regresi linear berganda, pengaruh hubungan human capital dan relational capital terhadap produktivitas kerja karyawan

Variabel	B (koefisien regresi)	Beta	t hitung	Sig t
Konstanta	-8,516		-1,965	0,054
Human capital	0,921	0,877	13,232	0,000
Relational capital	0,277	0,263	3,978	0,000
N = 61				
R = 0,868			F hitung = 88,827	
Rsquare = 0,754				
Adjusted Rsquare = 0,745			Sig = 0,000	

Sumber: Data diolah di SPSS versi 21 (Agustus 2019)

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -8,516 + 0,921 X_1 + 0,277 X_2$$

a. $\beta_0 = -8,516$

persamaan regresi diatas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar -8,516. hal ini menunjukkan bahwa human capital dan relational capital memiliki pengaruh yang negative terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. $\beta_1 = 0,921$

nilai koefisien dari variabel adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). hal ini dapat dilihat dari nilai X_1 sebesar 0,921 dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil yaitu 0,000

dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linear diatas dapat diartikan apabila *human capital* ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

c. $\beta_2 = 0,277$

nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. hal ini dapat dilihat dari nilai X2 sebesar 0,277 dan signifikansi menunjukkan angka lebih yaitu 0,000 dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linear diatas dapat diartikan apabila *relational capital* suatu perusahaan dapat ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Tabel 4.15
Hasil uji signifikansi pasrial (uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.516	4.333		-1.965	.054
1 TOTAL_X1	.921	.070	.877	13.232	.000
TOTAL_X2	.277	.070	.263	3.978	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Data diolah dari SPSS 21 (Agustus 2019)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel *Human Capital* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 4.15 diatas, nilai t hitung untuk *Human Capital* sebesar 13, 232 sedangkan nilai t tabel sebesar 1, 670 Maka dapat disimpulkan t hitung $8.375 > t$ tabel 0,682 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga *human capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *human capital* dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima.

2) Pengaruh Variabel *Relational Capital* (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan t hitung *relational capital* sebesar 3, 978, sedangkan nilai t tabel I, 670. Maka dapat disimpulkan t hitung $3, 978 > t$ tabel I, 670 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga *relational capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *relational capital* dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H2 diterima.

3) Variabel *human capital* (X1) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

Uji dominan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui perbandingan nilai koefisien antar variabel independen. Variabel independen yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan uji regresi linear berganda koefisien yang memiliki nilai tertinggi yaitu variabel *human capital* dengan nilai koefisien 0, 921 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan koefisien variabel *relational capital* yaitu 0, 277 dengan tingkat signifikansi 0,000.

b. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (*human capital* dan *relational capital*) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	2.328

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data diolah di SPSS versi 21 (Agustus 2019)

Tabel 4.16 diatas menunjukkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan 75,4% variasi pada variabel produktivitas kerja karyawan mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (*human capital* dan *relational capital*), selebihnya sebesar 24,6% diterangkan oleh variabel lain diluar model dan penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan pengujian diatas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh human capital (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar

Uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai hitung untuk variabel human capital (X1) adalah sebesar 3, 978 sedangkan t tabel 1, 670, maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuanne Agustine Sudibyo (2014) dengan judul *Pengaruh Human Capital, Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)*. Yuanne mengemukakan bahwa *human capital* dengan komponen *leadership* dan *the organizational* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan pada bab sebelumnya yang mengatakan bahwa, apabila *human capital* dapat diolah dan dimanfaatkan dengan baik, maka *human capital* akan menjadi sumber daya kunci perusahaan (Kusumo, 2012).

2. Pengaruh relational capital (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. PLN Wilayah Sulselrabar

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variabel *relational capital* adalah sebesar 2,496 sedangkan t tabel 0,682. maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan 0,018 lebih kecil (<) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *relational capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitria Azzahra (2016) dengan *Judul Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bosowa Propertindo Makassar*. Dwi Fitria mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *intellectual capital (relational capital)* terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Makassar. Maksud dari penelitian ini adalah keberadaan *intellectual capital (human capital, structural capital, dan relational capital)* dalam suatu perusahaan cukup mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola *Intellectual Capital* yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Senada dengan teori yang dikemukakan oleh (Haryanto dan Henny, 2013) *customer capital* atau *relational capital* merupakan hubungan yang dimiliki oleh

perusahaan dengan para mitra bisnis, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun external seperti pemasok, pelanggan yang merasa puas, hubungan perusahaan dengan pemerintah, maupun masyarakat sekitar yang dapat meningkatkan nilai perusahaan tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan

1. Dari hasil olahan data koefisien regresi mengenai pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Wilayah Sulselrabar, maka diperoleh hasil koefisien regresi bertanda positif, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel dari *human capital* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Wilayah Sulselrabar. *Human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini berarti pengaruh yang signifikan antara *human capital* dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Dari hasil olahan data koefisien regresi mengenai pengaruh *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sulselrabar, maka diperoleh hasil koefisien regresi berganda positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal signifikansi *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan:

1. Bagi pengambil keputusan pada PT.PLN Wilayah Sulselrabar perlu menjadi perhatian bahwa *human capital* yang diterapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.
2. *Relational capital (customer capital)* juga harus menjaga dan meningkatkan hubungan yang baik antara perusahaan dengan para mitra internal maupun eksternal demi meningkatnya prosuktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.
3. Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai *human capital* dan *relational capital* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam objek peneltian yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). *Pengaruh Human Capital dan Structural Capital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Semen Tonasa Pangkep Sulawesi Selatan.*
- Astri, M. D, & Susanto, A. (2009). *Analisis pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan .*
- Azzahra, D. F. (2016). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bosowa Propertindo Makassar.*
- Christa, U. R. (2013). *Peran human capital dan structural capital dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual). Jurnal Sains Manajemen , Vol. 1 , No. 1.*
- Danang, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT. Buku seru
- Dewi, K. R. (2017). *Peran human capital terhadap efisiensi perusahaan perbankan di indonesia. Jurnal sains dan seni, Vol. 6, No. 1.*
- Evriyenti, D, & E Janros, V. S. (2017). *Analisis Human Capital dan Relational Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. Study Kasus Perkreditan rakyat (BPR) Dikepulauan Riau. Jurnal Akuntansi.*
- Fuji, U. (2015). *Peningkatan kinerja karyawan melalui human capital dan komitmen karyawan PT. Aspex kumbong bogor.*
- Gao I, J. L. (2014). *A to z human capital management.* Jakarta: Grasindo
- Haryanto, Melinda, & H. (2013). *Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Kuangandan Nilai Perusahaan. Jurnal Manajemen, Vol. R (2) 133-196.*
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Putra Aksara.
- Kasmawati, Y. (2009). *Human capital dan kinerja karyawan. Jurnal of Applied Business and Ekonomi, Vol. 3 No. 4.*
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara , A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM.* Cetakan Ketujuh Refika Aditama Bandung.
- Priscilia. (2017). *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugrah Kerja . Agora Vol.5 , No. 1.*
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan manajemen.* Jakarta: Dewan produktivitas nasional dan the asia foundation.
- Siagian, S.P. (2012). *Teori Pengembangan Organisasi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: apa dan bagaimana.* Jakarta: PT. Bumi aksara

Yvonne, A. S. (2014). *Pengaruh human capital terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di jakarta. Media riset akuntansi, auditing & informasi, Vol.14 No. 2*

Yuli, R. & Bustari, M. (2015). *Pengaruh human capital, relational capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai (studi pada badan ketahanan pangan provinsi sumatera barat)*





L
A
M
P
I
R
A
N

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
di Tempat

Assalamualaikum WR WB

Bersama kuesioner ini, saya Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sedang menyusun sebuah skripsi dengan judul “**Pengaruh Hubungan Human Capital dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar**” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar SE (Sarjana Ekonomi). Besar harapan saya kiranya Bapak/ibu bersedia memberikan jawaban yang sudah tersedia di dalam kuesioner ini. Atas kesediaannya saya ucapkan banyak terima kasih

Wassalamu alaikum WR WB

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah pertanyaan-pertanyaan yang ada di identitas responden, dan pertanyaan yang ada di daftar tabel yang telah disediakan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom jawaban anda, dan setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Identitas Responden.

- | | | |
|--------------------|--|--|
| Jenis kelamin | : <input type="radio"/> Laki-laki | <input type="radio"/> Perempuan |
| Tingkat pendidikan | : <input type="radio"/> SMA
<input type="radio"/> Diploma | <input type="radio"/> S1 (Strata 1) <input type="radio"/> S3 (Strata 3)
<input type="radio"/> S2 (Strata 2) |
| Tingkat usia | : <input type="radio"/> 21-30 tahun
<input type="radio"/> 31-40 tahun | <input type="radio"/> 41-50
<input type="radio"/> Diatas 50 tahun |

Masa kerja : O 0-10 tahun O Diatas 20 tahun
 O 11-20 tahun

Tabel daftar pertanyaan.

Keterangan

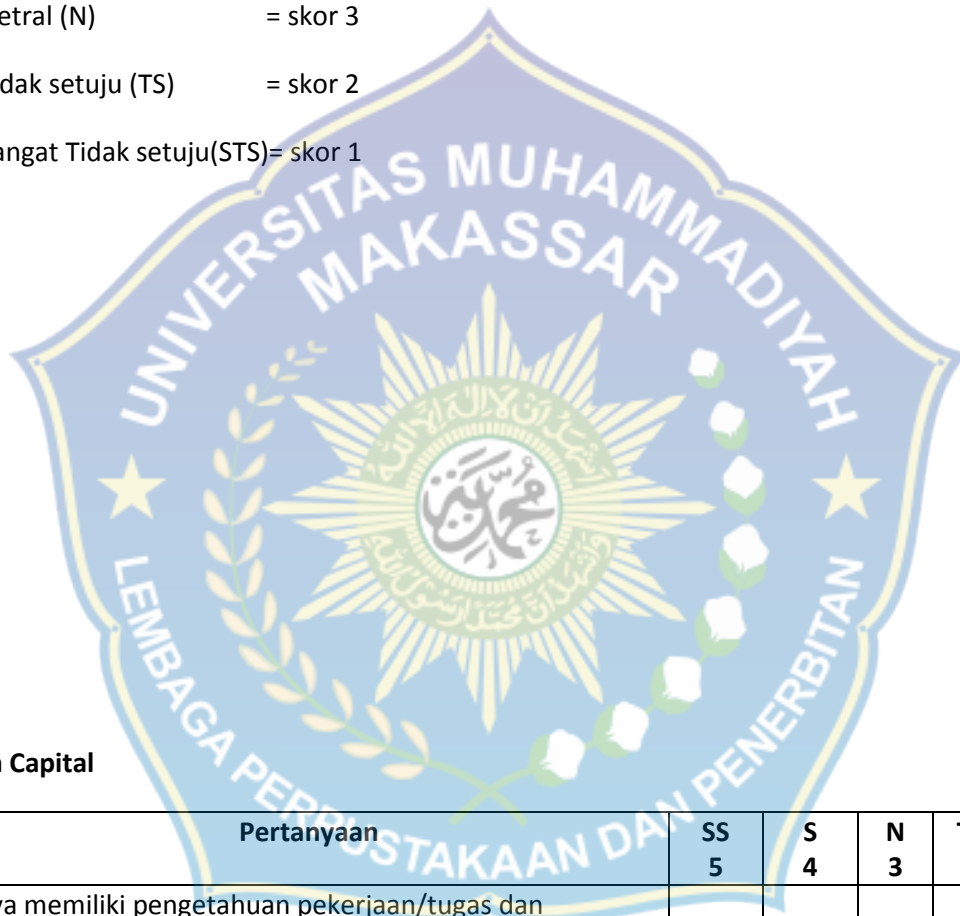
Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak setuju(STS)= skor 1



A. Human Capital

NO	Pertanyaan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	saya memiliki pengetahuan pekerjaan/tugas dan melakukannya sesuai standar perusahaan					
2.	Saya memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan tim dan dibawah tekanan					
5.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja					

6.	Saya mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya memiliki kemampuan untuk megambil keputusan/ menyelesaikan masalah					
8.	Saya memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang dilakukan					
9.	Saya memiliki keahlian dalam mendukung pekerjaan					
10.	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak menyelesaikan pekerjaan					

B. Relational capital / Costumer Capital

NO	Pertanyaan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	dalam instansi ini memberikan saya peluang menemukan ide/gagasan-gagasan baru.					
2.	Stakeholder selalu menjaga komunikasi baik dengan pihak internal maupun external perusahaan					
3.	Dalam instansi ini, perusahaan bertanggung jawab atas ketidakmaksimalan dalam melayani pelanggan					
4.	Menurut saya reputasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan					
5.	Reputasi perusahaan terlihat baik dimata masyarakat					
6.	Dalam instansi ini perusahaan memberikan layanan yang baik kepada masyarakat (listrik)					
7.	Dalam instansi ini saya dapat bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dalam bekerjasama dengan para mitra kerja.					
8.	Dalam instansi ini sangat mudah dalam mendistribusiakan listrik hingga ke pelosok					

9.	Lingkungan perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kreativitas kerja saya					
10.	Suasana dan lingkungan kerja mendukung pekerjaan saya					

C. Produktivitas Kerja Karyawan

NO	Pertanyaan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	Mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru					
2.	Saya mampu bekerja sesuai target dan standar perusahaan					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
4.	Disiplin dalam melakukan pekerjaan					
5.	Apabila terjadi target dan sasaran pekerjaan mengenai keterlambatan atau tidak tercapai, maka saya mendapat teguran dari atasan.					
6.	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Dalam bekerja saya mampu memberikan output/hasil yang baik bagi perusahaan.					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
9.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
10.	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					

JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

1. Variabel Human Capital (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	SKOR TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
6	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	42
7	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
8	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	39
20	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	35
21	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	41
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
24	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	42
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
26	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	40
27	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	3	2	5	3	5	5	4	4	39
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
41	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
42	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
43	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	3	2	5	3	5	5	4	4	39
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
48	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	40
49	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	42
50	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	42
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
55	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	42
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



2. Variabel Relational Capital / Costumer Capital. (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	SKOR TOTAL
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41

47	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
52	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
55	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
56	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
57	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42



3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total skor
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	43
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39

8	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	36
12	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	31
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	41
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
20	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
21	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	43
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	43
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	41
27	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	41
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
31	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	37
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
41	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	43
42	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	36
43	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	31
44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
45	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
46	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
47	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
50	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	43

53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	36
56	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	31
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	41
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



X1.6	Pearson Correlation	.608**	.568**	.728**	.743**	.323*	1	.330**	.386**	.170	.442**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011		.009	.002	.190	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.539**	.281*	.462**	.238	.562**	.330**	1	.594**	.393**	.594**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.065	.000	.009		.000	.002	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.577**	.494**	.397**	.249	.298*	.386**	.594**	1	.392**	.616**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.053	.020	.002	.000		.002	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	.399**	.193	.338**	.232	-.014	.170	.393**	.392**	1	.561**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.001	.136	.008	.072	.914	.190	.002	.002		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.10	Pearson Correlation	.577**	.392**	.397**	.331**	.191	.442**	.594**	.616**	.561**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.009	.141	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.797**	.738**	.811**	.719**	.572**	.735**	.708**	.693**	.548**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	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
.868	.887	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.11	.551	61
X1.2	3.95	.590	61
X1.3	4.07	.544	61
X1.4	3.92	.737	61
X1.5	3.82	.847	61
X1.6	4.00	.548	61
X1.7	4.16	.553	61
X1.8	4.21	.551	61
X1.9	4.03	.894	61
X1.10	4.21	.551	61

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1	1.000	.531	.698	.516	.295	.608	.539	.577	.399	.577
X1.2	.531	1.000	.634	.604	.516	.568	.281	.494	.193	.392
X1.3	.698	.634	1.000	.762	.352	.728	.462	.397	.338	.397
X1.4	.516	.604	.762	1.000	.350	.743	.238	.249	.232	.331
X1.5	.295	.516	.352	.350	1.000	.323	.562	.298	-.014	.191
X1.6	.608	.568	.728	.743	.323	1.000	.330	.386	.170	.442
X1.7	.539	.281	.462	.238	.562	.330	1.000	.594	.393	.594
X1.8	.577	.494	.397	.249	.298	.386	.594	1.000	.392	.616
X1.9	.399	.193	.338	.232	-.014	.170	.393	.392	1.000	.561
X1.10	.577	.392	.397	.331	.191	.442	.594	.616	.561	1.000

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
X1.1	36.38	15.705	.744	.635	.845
X1.2	36.54	15.786	.666	.683	.849
X1.3	36.43	15.682	.761	.787	.844
X1.4	36.57	15.149	.621	.709	.852
X1.5	36.67	15.724	.419	.632	.874
X1.6	36.49	16.021	.669	.679	.850
X1.7	36.33	16.124	.636	.752	.852
X1.8	36.28	16.204	.619	.585	.853
X1.9	36.46	15.752	.381	.428	.881
X1.10	36.28	16.104	.643	.642	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.49	19.254	4.388	10

X2.5	Pearson Correlation	.426**	.701**	.672*	.687**	1	.685**	.560**	.512**	.567**	.430**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.541**	.683**	.635*	.574**	.685**	1	.724**	.636**	.655**	.474**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	.680**	.572**	.458*	.460**	.560**	.724**	1	.738**	.671**	.397**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.338**	.494**	.486*	.456**	.512**	.636**	.738**	1	.757**	.567**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.260*	.397**	.443*	.494**	.567**	.655**	.671**	.757**	1	.756**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.043	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	-.014	.324*	.298*	.331**	.430**	.474**	.397**	.567**	.756**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.915	.011	.020	.009	.001	.000	.002	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.590**	.794**	.759*	.745**	.808**	.860**	.828**	.809**	.804**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

GET

```
FILE='C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav'.  
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	61	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	61	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
.918	.920	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.15	.477	61
X2.2	4.20	.572	61
X2.3	4.08	.586	61
X2.4	4.08	.526	61
X2.5	3.97	.515	61
X2.6	4.07	.478	61
X2.7	3.97	.632	61
X2.8	3.87	.741	61

X2.9	4.03	.632	61
X2.10	3.80	.572	61

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	1.000	.563	.492	.349	.426	.541	.680	.338	.260	-.014
X2.2	.563	1.000	.697	.721	.701	.683	.572	.494	.397	.324
X2.3	.492	.697	1.000	.681	.672	.635	.458	.486	.443	.298
X2.4	.349	.721	.681	1.000	.687	.574	.460	.456	.494	.331
X2.5	.426	.701	.672	.687	1.000	.685	.560	.512	.567	.430
X2.6	.541	.683	.635	.574	.685	1.000	.724	.636	.655	.474
X2.7	.680	.572	.458	.460	.560	.724	1.000	.738	.671	.397
X2.8	.338	.494	.486	.456	.512	.636	.738	1.000	.757	.567
X2.9	.260	.397	.443	.494	.567	.655	.671	.757	1.000	.756
X2.10	-.014	.324	.298	.331	.430	.474	.397	.567	.756	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	.228	.154	.138	.088	.105	.123	.205	.120	.078	-.004
X2.2	.154	.327	.234	.217	.207	.187	.207	.210	.143	.106
X2.3	.138	.234	.343	.210	.203	.178	.169	.211	.164	.100
X2.4	.088	.217	.210	.277	.186	.145	.153	.178	.164	.100
X2.5	.105	.207	.203	.186	.266	.169	.182	.196	.184	.127
X2.6	.123	.187	.178	.145	.169	.229	.219	.225	.198	.130
X2.7	.205	.207	.169	.153	.182	.219	.399	.346	.268	.143
X2.8	.120	.210	.211	.178	.196	.225	.346	.549	.354	.240
X2.9	.078	.143	.164	.164	.184	.198	.268	.354	.399	.273
X2.10	-.004	.106	.100	.100	.127	.130	.143	.240	.273	.327

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
X2.1	36.07	16.962	.512	.682	.918
X2.2	36.02	15.550	.737	.743	.907
X2.3	36.13	15.649	.693	.648	.909
X2.4	36.13	16.049	.683	.657	.910
X2.5	36.25	15.822	.760	.652	.906
X2.6	36.15	15.828	.827	.707	.904

X2.7	36.25	15.022	.773	.811	.904
X2.8	36.34	14.496	.737	.712	.908
X2.9	36.18	15.150	.743	.811	.906
X2.10	36.41	16.446	.524	.662	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.21	19.204	4.382	10

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.10	.569	61
Y.2	4.16	.553	61
Y.3	4.00	.658	61
Y.4	4.02	.651	60
Y.5	3.62	.840	61
Y.6	4.08	.557	61
Y.7	3.87	.670	61
Y.8	4.05	.530	61
Y.9	4.15	.477	61
Y.10	3.97	.752	61
TOTAL_Y	39.95	4.613	61

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.795**	.757*	.722*	.288*	.553**	.515**	.592**	.682**	.553*	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	.795**	1	.458*	.553*	.350*	.551**	.643**	.427**	.475**	.294*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.001	.000	.022	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	.757**	.458**	1	.667*	.301*	.546**	.340**	.621**	.796**	.640*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.018	.000	.007	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	.722**	.553**	.667*	1	.289*	.507**	.352**	.680**	.533**	.516*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.025	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.288*	.350**	.301*	.289*	1	.424**	.384**	.454**	.266*	.244	.563**
	Sig. (2-tailed)	.024	.006	.018	.025		.001	.002	.000	.038	.058	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.6	Pearson Correlation	.553**	.551**	.546*	.507*	.424*	1	.655**	.382**	.518**	.325*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.002	.000	.011	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.7	Pearson Correlation	.515**	.643**	.340*	.352*	.384*	.655**	1	.488**	.530**	.223	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.006	.002	.000		.000	.000	.084	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.8	Pearson Correlation	.592**	.427**	.621*	.680*	.454*	.382**	.488**	1	.696**	.548*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.9	Pearson Correlation	.682**	.475**	.796*	.533*	.266*	.518**	.530**	.696**	1	.571*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.038	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61
Y.10	Pearson Correlation	.553**	.294*	.640*	.516*	.244	.325*	.223	.548**	.571**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.058	.011	.084	.000	.000		.000
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61

	Pearson Correlation	.853**	.735**	.812*	.777*	.563*	.729**	.677**	.785**	.798**	.667*	1
TOTAL_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	60	61	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	98.4
	Excluded ^a	1	1.6
	Total	61	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
.899	.911	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.10	.573	60
Y.2	4.17	.557	60
Y.3	4.00	.664	60
Y.4	4.02	.651	60
Y.5	3.62	.846	60
Y.6	4.08	.561	60
Y.7	3.87	.676	60
Y.8	4.05	.534	60
Y.9	4.15	.481	60
Y.10	3.97	.758	60

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y.1	1.000	.795	.757	.722	.290	.553	.516	.592	.682	.553
Y.2	.795	1.000	.458	.553	.354	.551	.645	.427	.474	.294
Y.3	.757	.458	1.000	.667	.302	.546	.340	.621	.796	.640
Y.4	.722	.553	.667	1.000	.289	.507	.352	.680	.533	.516
Y.5	.290	.354	.302	.289	1.000	.426	.384	.456	.269	.244
Y.6	.553	.551	.546	.507	.426	1.000	.656	.381	.518	.325
Y.7	.516	.645	.340	.352	.384	.656	1.000	.488	.532	.223
Y.8	.592	.427	.621	.680	.456	.381	.488	1.000	.696	.548
Y.9	.682	.474	.796	.533	.269	.518	.532	.696	1.000	.572
Y.10	.553	.294	.640	.516	.244	.325	.223	.548	.572	1.000

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
Y.1	35.92	17.162	.817	.852	.879
Y.2	35.85	17.892	.672	.771	.888
Y.3	36.02	16.796	.760	.810	.881
Y.4	36.00	17.119	.711	.703	.885
Y.5	36.40	17.600	.431	.373	.910
Y.6	35.93	17.894	.666	.638	.888
Y.7	36.15	17.553	.594	.686	.893
Y.8	35.97	17.762	.738	.735	.885

Y.9	35.87	18.050	.756	.772	.885
Y.10	36.05	17.235	.566	.474	.896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.02	21.373	4.623	10

GET

FILE='C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TOTAL_Y

/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2

/SCATTERPLOT=(TOTAL_Y ,*ZPRED) (TOTAL_Y ,*ZRESID)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Documents\NOER AFNI\SKRIPSI\DATA VIEW & VARIABEL VIEW.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TOTAL_Y	39.95	4.613	61
TOTAL_X1	40.49	4.388	61
TOTAL_X2	40.21	4.382	61

Correlations

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1.000	.829	.104
	TOTAL_X1	.829	1.000	-.181
	TOTAL_X2	.104	-.181	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	.000	.212
	TOTAL_X1	.000	.	.081
	TOTAL_X2	.212	.081	.
N	TOTAL_Y	61	61	61
	TOTAL_X1	61	61	61

TOTAL_X2	61	61	61
----------	----	----	----

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	2.328

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.590	2	481.295	88.827	.000 ^b
	Residual	314.263	58	5.418		
	Total	1276.852	60			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.516	4.333		-1.965	.054
	TOTAL_X1	.921	.070	.877	13.232	.000
	TOTAL_X2	.277	.070	.263	3.978	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTAL X1	TOTAL X2
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.829	.00	.41	.41
	3	.003	30.773	1.00	.59	.59

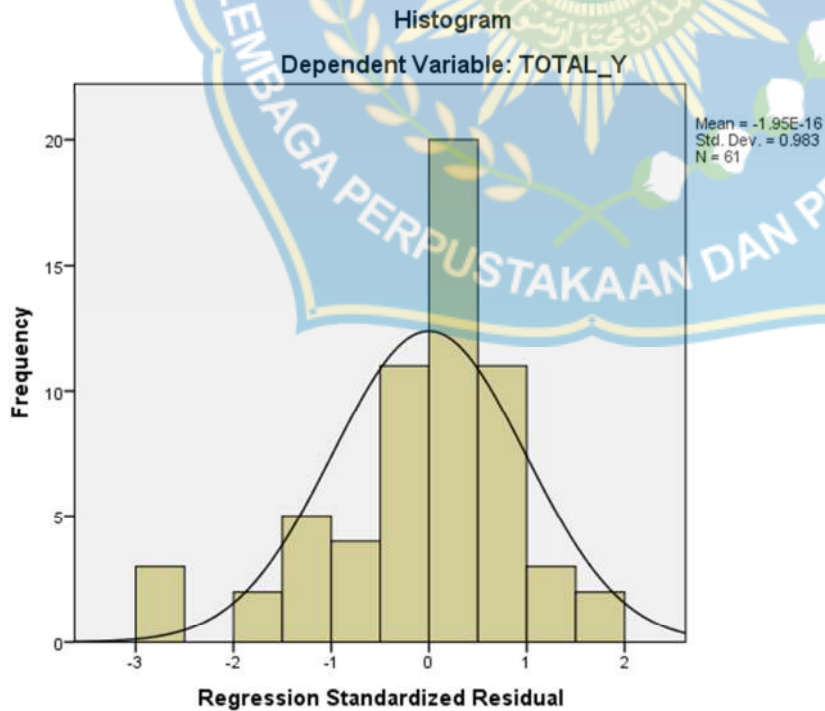
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Residuals Statistics^a

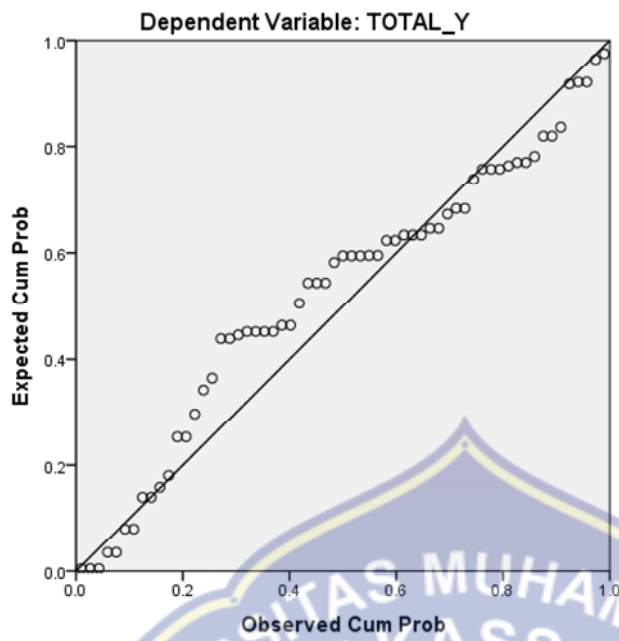
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.43	49.21	39.95	4.005	61
Residual	-6.041	4.567	.000	2.289	61
Std. Predicted Value	-1.877	2.311	.000	1.000	61
Std. Residual	-2.595	1.962	.000	.983	61

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Charts

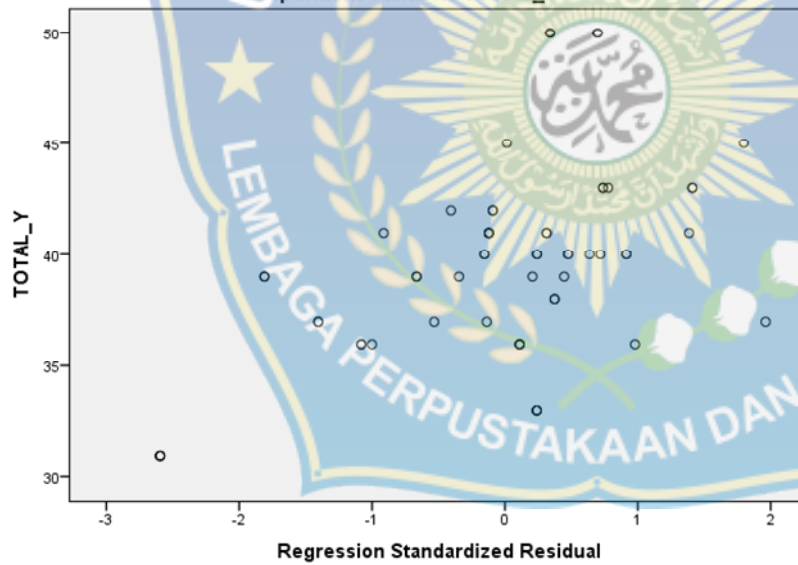


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: TOTAL_Y



BIOGRAFI PENULIS



Noer Afni, panggilan Afni, lahir di Tellu Wanua, Tanah Luwu pada tanggal 18 September 1997 dari pasangan suami istri Abdul Hamid Ibrahim dan Ibu Rahmah. Peneliti adalah anak ke dua dari tujuh bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Toddopuli 6, Borong Indah 5, Perumahan Villa Masagena No.4, Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 269 Lambatu lulus tahun 2009, MTS negeri 1 Towuti lulus tahun 2012, SMA Negeri 1 Luwu Timur lulus tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan yang Insya Allah akan tahun ini mengantarkan peenulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (SI).

Atas berkah dan rahmat Allah Subhanahu Wa ta'ala dan Do'a dari kedua orang tua dan Alhamdulillah dengan izin Allah penulis berhasil dengan tersusunnya Skripsi yang berjudul **“Hubungan Human Capital Dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”**