

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH
SULSELRABAR MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
DESI DWI SAGITA
105720552415



**Program studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

2019

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH
SULSELRABAR MAKASSAR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DESI DWI SAGITA

105720552415

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

2019

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNya kami menyembah dan kepadaNya kami mohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada :

Kedua Orang tuaku khususnya Ibuku tercinta yang selalu kuat, tak pernah mengeluh membiayai kuliahku dan selalu memberikan motivasi dalam hidupku.

Musyrifaku, saudariku (kak mega) yang selalu menerima kekuranganku dan memberikan semangat dalam hidupku.

Sahabatku BS. Teman – teman seperjuangan Man 15 H.

Terima kasih atas semuanya. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

MOTTO

Ketika kita memilih dan menganggap sesuatu itu baik untuk kita, bisa saja sesuatu itu tidak baik untuk kita. Dan ketika kita tidak suka dan menganggap sesuatu itu tidak baik, bisa saja sesuatu itu baik untuk kita.

Maka mulailah segala sesuatu itu dengan menyertakan allah. Dan berprasangka baik kepadanya. Karena kita diciptakan untuk mendapat ridho dari ALLAH SWT.

Jangan lupa selalu bersyukur.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persro) Wilayah SulSelRaBar Makassar.**

Nama Mahasiswa : **DESI DWI SAGITA**

No. Stambuk/NIM : **105720552415**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

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 tanggal 31 Agustus 2019.

Makassar, 31 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Sultan Sarda, MM

M. Hidayat, SE., MM

NIDN : 0015075903

NIDN : 0909059001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Ismail Rasulong, SE., MM

Muh. Nur Rasyid, SE., MM



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 Desi Dwi Sagita Nim : 105720552415, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/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, 30 Dzulhijjah 1440 H
31 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Ikram Idrus, MS
2. Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak.CA.CSP (.....)
3. Alamsjah, SE., MM (.....)
4. M Hidayat, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M

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 : DESI DWI SAGITA

Stambuk : 105720552415

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 31 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,



Desi Dwi Sagita

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576

ABSTRAK

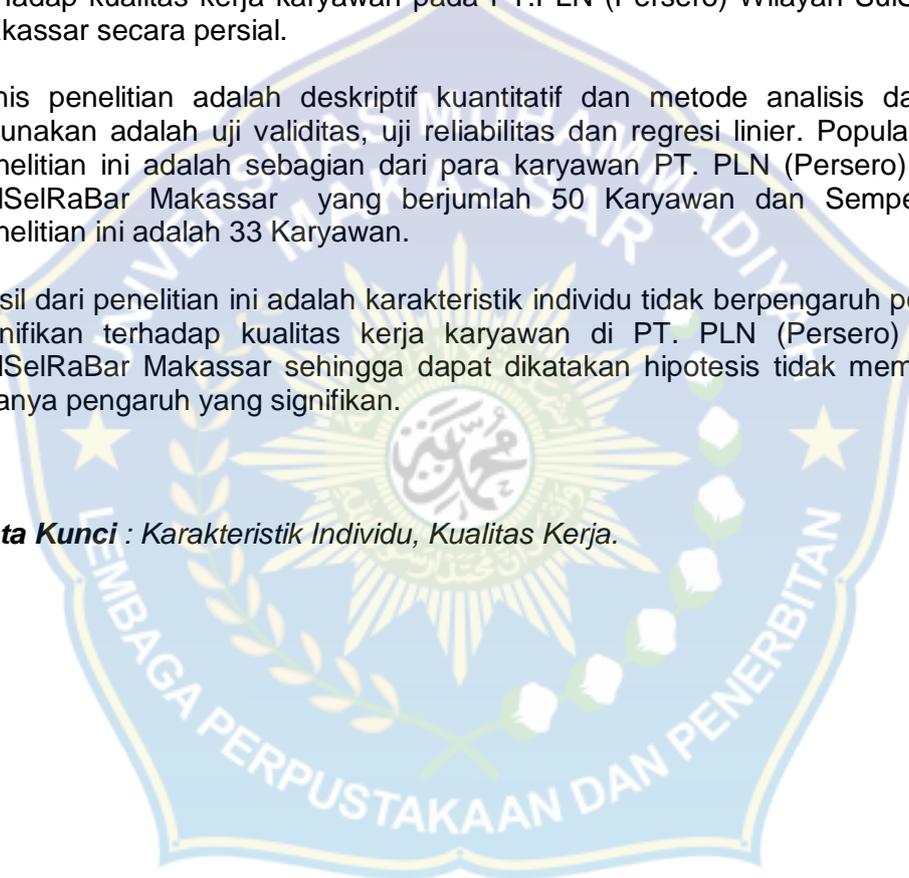
DESI DWI SAGITA, 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar Jl.Letjen Hertasning Kota Makassar. Yang Dibimbing Oleh Pembimbing I H. Sultan Sarda. Pembimbing II M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar secara persial.

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari para karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar yang berjumlah 50 Karyawan dan Sempel dalam penelitian ini adalah 33 Karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar sehingga dapat dikatakan hipotesis tidak membuktikan adanya pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kualitas Kerja.



ABSTRACT

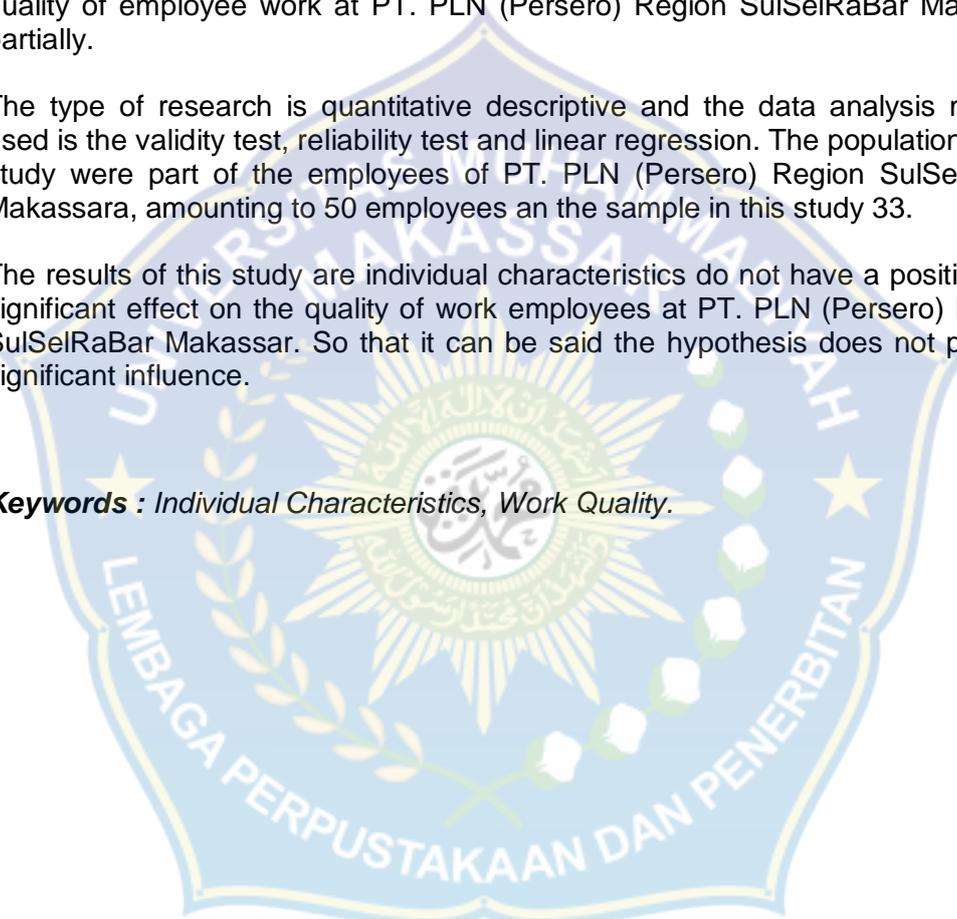
DESI DWI SAGITA, 2019. Effect of Characteristics of Individuals on the Quality of Employee Work at PT. PLN (Persero) Region SulSelRaBar Makassar Jl. Letjen Hertasning Makassar City. Guided by mentor I H. Sultan Sarda. mentor II M. Hidayat.

This study aims to analyze the influence of individual characteristics on the quality of employee work at PT. PLN (Persero) Region SulSelRaBar Makassar partially.

The type of research is quantitative descriptive and the data analysis method used is the validity test, reliability test and linear regression. The population in this study were part of the employees of PT. PLN (Persero) Region SulSelRaBar Makassar, amounting to 50 employees and the sample in this study 33.

The results of this study are individual characteristics do not have a positive and significant effect on the quality of work employees at PT. PLN (Persero) Region SulSelRaBar Makassar. So that it can be said the hypothesis does not prove a significant influence.

Keywords : *Individual Characteristics, Work Quality.*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini. Dan tak lupa pula mengirimkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sembah sujud dan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada ayahanda Hasanuddin dan ibunda Nurhayana yang telah membesarkan, menididik, memberikan harapan, semangat, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih dan pengorbanan yang tulus dengan merelakan segalanya demi keberhasilan masa depan penulis, juga kepada keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberi dorongan dalam penyelesaian skripsi ini. semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat dan semoga diberi pahala yang berlipat ganda dan tetap dalam lindungan Allah SWT.

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

1. Bapak Prof, Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. Sultan Sarda.,MM., Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE.,MM., Selaku Pembimbing II yang sudah banyak meluangkan waktunya tanpa lelah memberi masukan dan membantu dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasi kepada Sahabatku tercinta dan sholihah yang tidak bisa saya tulis satu persatu namanya yang telah ikut serta membantu, memberikan semangat, kesabaran, ,motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimah kasih Kepada Keluarga Besar Manajemen H-15 yang selama 4 tahun ini selalu banyak saling memberi semangat dalam kelas sampai

merampungkan skripsi ini. dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama sampai merampungkan skripsi ini.

10. Terima kasih yang sebesar-besarnya juga kepada kedua orang tua atas segala jasa-jasa yang selalu ikhlas membiayai dan memotivasi demi kelancaran masa depan anaknya. Semoga Allah SWT membalasnya dengan Syurga. AAMIIN.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan menyadari akan kekurangan itu penulis mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini olehnya itu masukan dari berbagai pihak khususnya para pembaca yang budiman, baik berupa kritikan maupun saran demi kesempurnaannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi yang sederhana ini dengan iringan doa serta harapan bermanfaat bagi pembaca dan penulis utamanya.

Makassar, 2019

Desi Dwi Sagita

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN	
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	5
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
C. Pengertian Karakteristik Individu	9
D. Pengertian Kualitas Kerja.....	14

E. Penelitian Terdahulu	20
F. Kerangka Pikir.....	23
G. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN.....	24
A. Tempat dan Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel	24
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Skala Pengukuran.....	27
E. Jenis dan Sumber Data.....	28
F. Definisi Operasional Variabel	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
2. Visi, Misi dan Motto	37
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4. Job Description	40
B. Hasil Penelitian	49
1. Karakteristik Responden	49
2. Penentuan Range	52
3. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu.....	52
4. Deskripsi Variabel Kualitas Kerja.....	54
5. Analisis Deskriptif	54

6. Uji Kualitas Data.....	55
7. Uji Analisis Regresi Sederhana	59
C. Pembahasan.....	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.2	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Karakteristik Individu	53
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Kualitas Kerja	54
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9	Nilai Koefisien Regresi Sederhana	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Signifikan Persial (Uji t)	61
Tabel 4.11	Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu dimensi penting dalam organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan itu, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas perusahaan harus dimulai dari perbaikan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Karyawan sebagai individu ketika memasuki perusahaan akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individualnya. Oleh karena itu, kalau kita mengamati karyawan baru di kantor. Ada yang terlampau aktif, maupun yang terlampau pasif. Hal ini dapat dimengerti karena karyawan baru biasanya masih membawa sifat-sifat karakteristik individualnya.

PT.PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil. Salah satunya PT.PLN Wilayah Sulselrabar yang terletak di jalan Letjen hertasning Blok B Makassar yang sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan

Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan 1 Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik. Sebagai Individu, seorang karyawan pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh karakteristik masing-masing.

Sebuah perusahaan harus mampu mengelola serta mempertahankan sumber daya manusia yang ada didalamnya dan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya. Yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja memenuhi syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu. Sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungan kerja menjadi kompetitif. Sopiah (2010:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010:123) bahwa

karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Permasalahan kualitas kerja bagi setiap individu tetap menjadi sorotan dan tumpuan untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa adanya variasi sumber daya manusia yang kompetitif kegiatan organisasi perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah: "***Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT.PLN(Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.***"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Setiap penulisan yang dilakukan tentu mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik individu terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi baru bagi peneliti lainnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.
2. Bagi perusahaan, PT.PLN(Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat dalam mengetahui sejauh mana pengaruh Karakteristik individu terhadap kualitas kerja karyawan.
3. Bagi akademis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Beberapa pendapat menjelaskan definisi sumber daya manusia antara lain:

Menurut foustino (Cardosos Gomes, 2003 : 1, Oleh Arham, 2018), dalam bukunya, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni:

1. Sumberdaya manusia (*human resource*) dan
2. Sumberdaya non manusia (*non human resource*)

Kemudian menurut (Handari Nawawi, 2001 : 7, Oleh Arham, 2018), dalam bukunya, sumberdaya manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Uraian mengenai sebagai sumberdaya mmenunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja dilingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (Man). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh (Malayu S.P. Hasibuan, 2012 ; 10, Oleh Indah Putri Utami,2018) yaitu “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012 Oleh Indah Putri Utami, 2018), yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penginregasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh (Malayu S.P Hasibuan, 2012:21, Oleh Indah, 2018) yaitu sebagai berikut:

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 kordinasi 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. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati praturan-praturan 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 (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

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

h. Pengintegrasian

Pengintegresian (*integration*) adalah kegiatan untu mempersatuka kepentingan perusahaan dan 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 yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarah, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

C. Pengertian Karakteristik Individu

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan

usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistennya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, prestasi, sikap, ciri (atribusi), kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik misalnya kebutuhan akan makan, bersifat psikologis misalnya kebutuhan untuk beraktualisasi diri atau bersifat sosiologis misalnya kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Kebutuhan merupakan pemicu atas respon perilaku. Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi dari para manajer. Proses motivasi mengarah pada tujuan atau hasil yang ingin dicapai oleh setiap karyawan dan dipandang sebagai kekuatan yang menarik untuk melakukan pekerjaan.

Hurriyati, (2010:79), oleh Indar Dewi Gaffar, 2017 memberikan pengertian tentang karakteristik individu adalah Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam

memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Sedangkan menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa. "Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi". Selanjutnya menurut Sopiah (2010:3), oleh Indar Dewi Gaffar, 2017 mengemukakan bahwa. "Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu."

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

2. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Dan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan

untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kualitas kerja.

Menurut Robbins (2015:46), oleh Indah Dewi Gaffar, 2017 menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagai besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Faktor karakteristik organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter sendiri dan organisasi juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan sebagai contoh karyawan bersifat relatis, menyenangkan dan aristik.
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Hubungan antara kepuasan kerja dan usia masih dalam perdebatan, namun demikian pekerja profesional akan mengalami peningkatan kepuasan sejalan dengan bertambahnya usia mereka.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi.

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan serta keterampilan (*skill*).

b. Nilai

Menurut Robbin, nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

3. Indikator-Indikator Karakteristik Individu.

Menurut Gibson (2011: 52) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikolog individu yang meliputi prespsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Sedangkan Menurut Ardana (2012:31) Karakteristik individu meliputi sebagai berikut :

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi

D. Pengertian Kualitas Kerja

Secara umum kualitas adalah istilah yang digunakan sebagai tingkat ukuran/level/mutu baik buruknya sesuatu hal yang berwujud maupun tidak berwujud. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Marcana (200:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu: "Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan

sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien”.

Menurut (Gibson, 2003:353, Oleh, Setyo Budiari, 2018), kualitas kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan".

Menurut (Cascio, 1998:18, Oleh, Setyo Budiari 2018), kualitas kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kerjamerupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut (Ivancevich et al, 2007:208, Oleh Setyo Budiari 2018) kualitas kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga dirikaryawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhisyarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itubenar- benar dapat diselesaikan”. Dan Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja

adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi”.

Tujuan utama penerapan beberapa program kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu program-program yang bertujuan memotivasi karyawan melalui upaya pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan perwujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan pemerdayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi tingkat mereka ditempat kerja, melalui pencapaian unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes pekerjaan mereka.

1. Karakteristik kualitas kerja

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kerja yang kompetitif agar keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin maksimal. Menurut Schermerhom (Alwi, 2005:59, Oleh, Setyo Budiari, 2018), terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan kualitas kerja yang kondusif bagi karyawan yaitu:

- a. Peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut
- b. Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru
- c. Peluang karir
- d. *Human relation* dalam organisasi
- e. Sistem kompensasi yang seimbang
- f. Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi

2. faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta perlakuan yang fair dan adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi. Menurut (Gray Dessler, 1992 ;476, Oleh Setyo Budiari, 2018) kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:

- a. Perlakuan yang *fair*, adil, dan *supportif* terhadap para karyawan.
- b. Kesempatan bagi tiap karyawan untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua karyawan.
- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan.
- e. keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- f. Kompensasi yang cukup dan *fair*.
- g. Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Dibutuhkan pula unsur-unsur yang

mendukung terciptanya peningkatan kualitas kerja karyawan, antara lain: kompensasi, kesejahteraan, hubungan kerja, training bagi para manajer, *survey opinif*, jam kerja yang luwes, gugus kendali.

3. Indikator dari Kualitas Kerja karyawan

Menurut Malayu Hasibuan, indikator dari kualitas kerja karyawanyaitu:

a. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

b. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja.

c. Proses

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya .

Dari pendapat di atas, hendaknya para karyawan dapat memilikisikap yang positif dan juga memiliki semangat yang besar dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut pendapat Tiffin dan Cormcick (1998:211) yang dikutip oleh Dewi Futriana (2006:18) menyebutkan bahwa kualitas kerja dapat diukur dengan melihat faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas, kuantitas dan tingkat kemauan dalam melaksanakan tugas
- b. Kemandirian, menunjukkan hal-hal yang dapat diandalkan dari seorang karyawan.
- c. Tingkat penyesuaian, menunjukkan tingkat penyesuaian seseorang terhadap organisasi.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan, dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh

mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu yang mempunyai relasi atau berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1

NO	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1.	Indar Dwi Gaffar (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Makassar	Analisis Regresi linear berganda	Hasil koefisien regresi kpribadan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alafaria Trijaya Makassar
2.	Retna Handayati (2016)	Pengaruh karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Lamongan	Analisis regresi sederhana	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Jatim Cabang Lamongan.
3.	Indah Putri Utami A (2018)	Pengaruh <i>Bournout</i> terhadap kualitas kerja pegawai pada	Analisis Regresi Sederhana	<i>Bournout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja

		PT. PLN (persero) Area Makassar Utara		karyawan. Karena semakin tinggi <i>burnout</i> yang dirasakan maka kualitas kerja semakin menurun
4.	Ceacilia Sri Mindarti (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja auditor	Analisis Regresi sederhana	Karakteristik individu yang terdiri dari <i>locus of control</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang artinya semakin eksternal <i>locus of control</i> , seorang auditor akan cenderung memiliki kerja tidak maksimal.
5.	Toni Munandar (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang	Analisis Regresi Linear Berganda	Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan

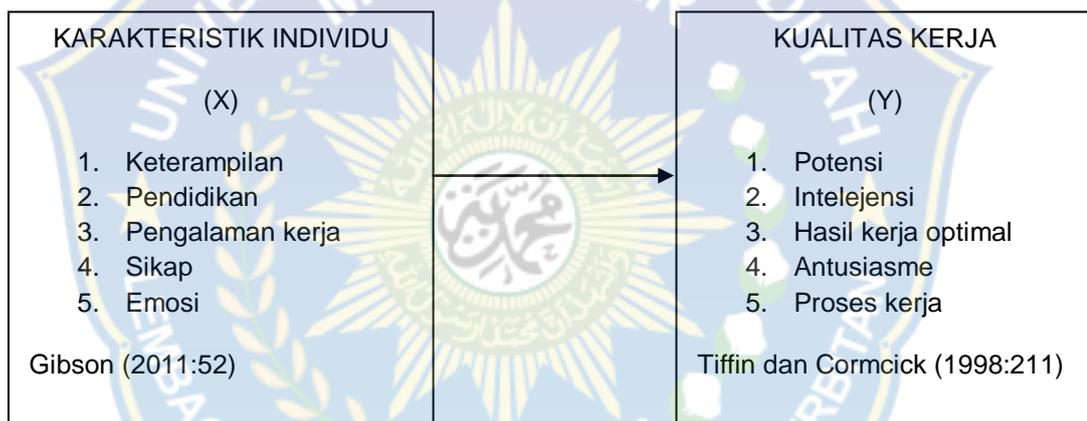
				signikan terhadap kinerja peegawai
6.	Indra Imban (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesi Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara serempak karakteristik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan karakteristik individu merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya penelitian ini membahas mengenai pengaruh Karakteristik Individu (X) merupakan variabel independen terhadap kualitas kerja karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen.

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



G. Hipotesis

Sesuai dengan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Pengertian metode kuantitatif menurut Sugiyono (2012 : 7). Metode kuantitatif digunakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian dilaksanakan di PT.PLN (persero) Wilayah SulSelRaBar berlokasi, tepatnya di jln. Letjen Hertasning Makassar.

2. Waktu

Sementara Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama 2 (dua) bulan di mulai pada bulan Juni- Juli 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003), Oleh ndah Putri Utami (2018 ; 24). Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertntu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Azwar (2010), Oleh Indah (2018 ;24), mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi didapat terdiri dari karakteristik individu. Jadi, yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap pada perusahaan PT. PLN (persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar yang berjumlah lebih dari 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel juga dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai official di PT.PLN(persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar, tidak termasuk security dan office Boy (OB).

Menurut Djarwanto (1993), Oleh Maulana Malik Ibrahim (2015 ;25). Sampell adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak

diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 33 orang.

3. Teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiyono (2005). Oleh Maulana Malik Ibrahim (2015 ; 25). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Propositional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi.

Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2008) dalam Sani Maharani (2013: 18) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian/batas ketelitian yang diinginkan misalnya 5% batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama.

$$n = \frac{50}{50 \cdot (0.1)^2 + 1} = 33$$

Jadi untuk minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 33 karyawan dari 50 karyawan PT.PLN(persero) Wilayah SulSelRaBar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa metode pengumpulan data antara lain:

a. Metode Observasi

Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai objek yang diteliti pada PT.PLN (persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

b. Koesioner, berupa data pertanyaan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan yang diperlukan peneliti.

c. Dokumentasi, pengumpulan data berupa arsip atau data-data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.

D. Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat ilmu kategori penelitian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Tabel. 3.2

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
--------------------	-------------

Sangat Setuju (SS)	219
Setuju (S)	496
Netral (N)	62
Tidak Setuju (TS)	10
Sangat Tidak Setuju (STS)	0

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data Primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari obyeknya.

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil survey dan pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan pada PT.PLN (persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016:38) definisi variabel penelitian adalah:

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam mentafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini maka dapat ditegaskan istilah varibel sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X), ialah suatu perbedaan individu dengan individu lainnya serta mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu dan salah satu dari tenaga sumber

daya manusia yang harus diperhatikan, dan perlu dikembangkan agar memperoleh SDM yang berkualitas. Dimana karakteristik merupakan variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Kualitas kerja (Y), ialah bagaimana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bagaimana baik buruknya sesuatu dan merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilakukan dan dicapai secara efektif dan efisien. Dimana kualitas kerja merupakan variabel dependen atau variabel terikat yang dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

G. Teknik Analisis data

Analisis Kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan variabel bebas. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut (Sudjana, 2004:412).

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016 : 177). Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dikumpulkan, untuk mencari validitas sebuah item, mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

X = Skor item

N = Jumlah responden

Y = Skor Total

F = Koefisien

XY = Skor pertanyaan

Instrumen yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid dan tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reabilitas

Suharsimi Arikunto (2010 : 221), dalam Ratna Handayanti, 2016) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. (Ghozali, 2005).

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2014 :270), Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y=Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

a= Konstanta, Harga Y bila X=0 (harga kontan)

b= Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X= Subjek pada variabel independen yang membunyai nilai tertentu

4. Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2006).

5. Uji t (Persial)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 167), Oleh Maulana Malik, 2015.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah provinsi yaitu Sulawesi Selatan, Tenggara dan 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 & Sulbar meliputi PLTA (termasuk Minihidro). PLTU dan PLTG sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar membawahi sembilan unit Area (Makassar, Pare-pare, Watanpone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari, Bau-Bau, dan Mamuju), 3 unit Sektor pembangkitan (Tello, Bakarudan Kendari), unit 1 unit area dan penyaluran beban (AP2B). System SulSelBar dan 1 unit area pengatur distribusi (APD) Makassar.

Dalam menjalankan fungsinya, PLN wilayah SulSel, SulTra, & Sulbar 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 areal 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 PLN harus menugusahkan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahu-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat.

1. Tahun 1914

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

2. Tahun 1925

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

3. Tahun 1946

Dibangun pusat listrik tenaga diesel (PLTD) yang berlokasi dibekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappij (N.V. NEGEM)

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappij (N.V. OGEM)

5. Tahun 1957

Perusahaan ketenagalistrikan 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, Watanpone 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 yang sebagai mana kita kenal sekarang ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah Kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar

7. 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.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No, 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur 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.

9. 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.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan adanya kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrik, 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/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 2006-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 SulSelBar adalah sebagai berikut:

- VISI

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”

- MISI

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

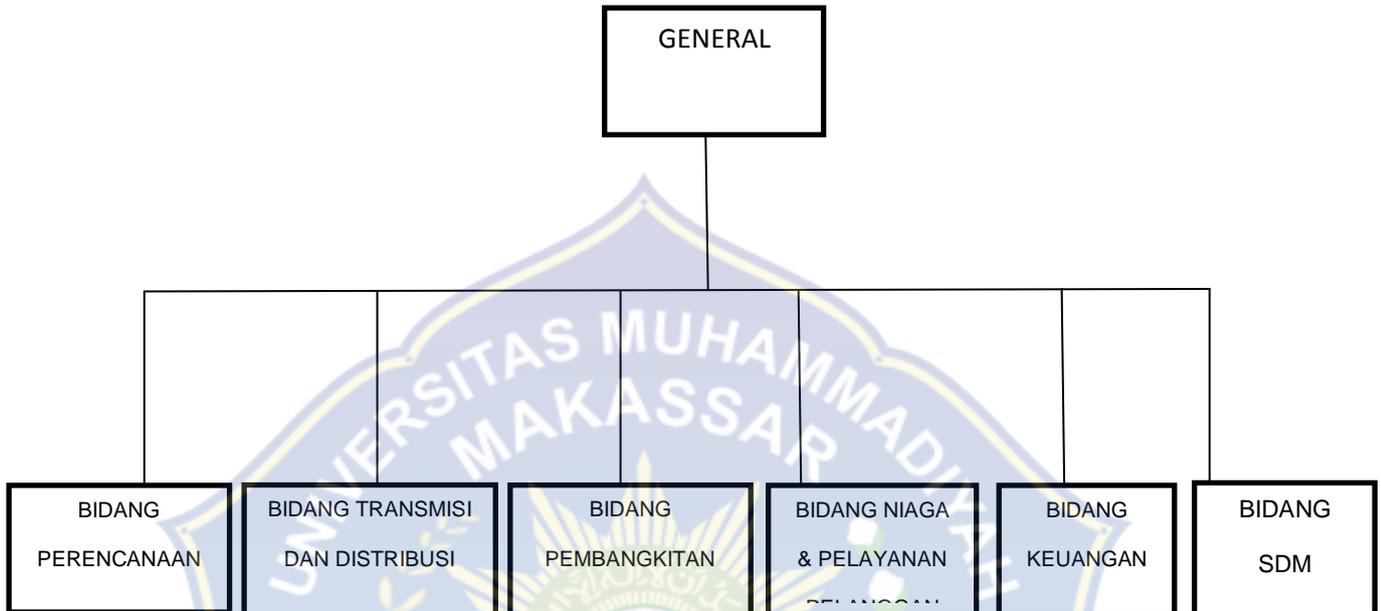
- MOTTO

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity for a better life)”.



3. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar .



4. Job Description

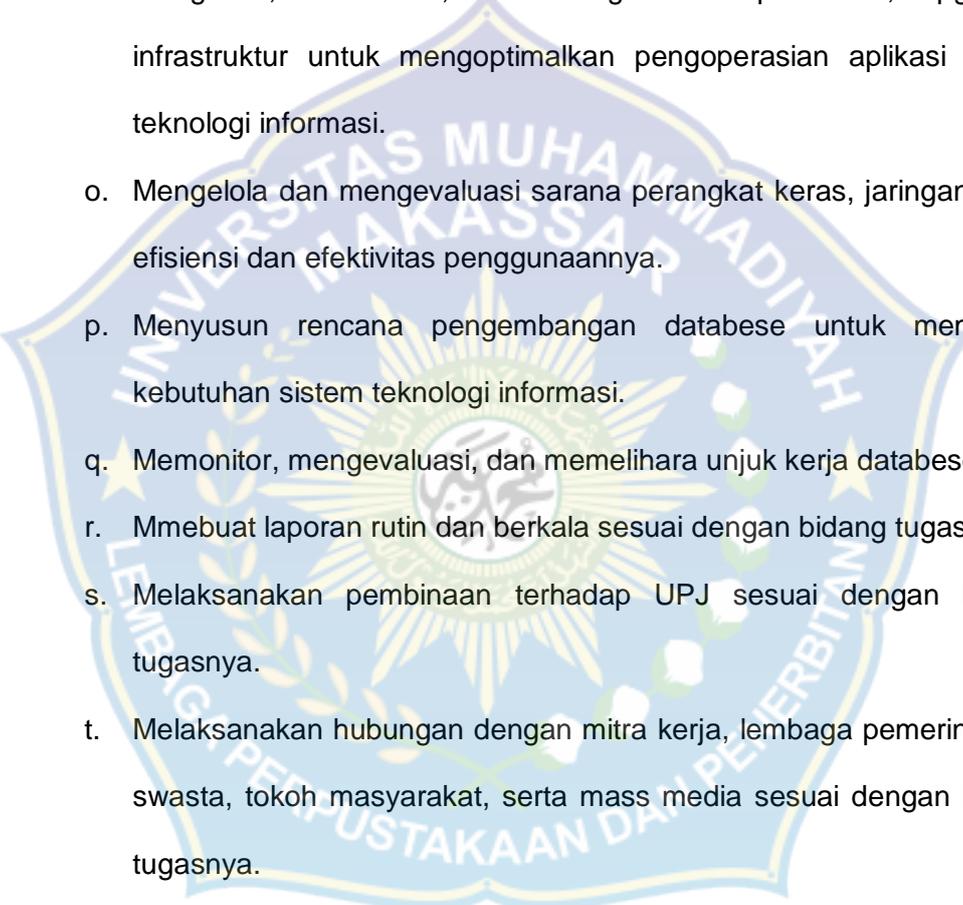
1) General Manager, bertugas :

- a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- b. Mengelola operasional harian perusahaan
- c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- e. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
- f. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal
- g. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- h. Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- i. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
- j. Membuat prosedur dan standar perusahaan
- k. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi
- l. Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan
- m. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

2) Bidang Perencanaan, bertugas :

- a. Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL) dan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP) bersama dengan fungsi terkait.

- b. Memberikan masukan kepada Pemda dalam rangka penyusunan Rencana Umum Kelistrikan Daerah (RKUD).
- c. Menyusun perkiraan kebutuhan tenaga listrik.
- d. Menyusun rencana pengembangan dan pembenahan Sistem kelistrikan (JTM, JTR dan gardu distribusi termasuk Gardu Induk).
- e. Melaksanakan kordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola renMelaksanakan kordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola rencana sistem JTL yang terkait dengan pihak eksternal/Pemda dan Instalasi lainnya
- f. Mengkordinasi fungsi terkait (pemasaran dan niaga, distribusi) dalam data PDPJ.
- g. Menyusun Load Forecasting (peramalan beban) travo Gardu Distribusi, penyulang 20 KV dan rencana kebutuhan tenaga listrik APJ.
- h. Menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan Analisa Manajemen Resiko (bila diperlukan), pengembangan sisten=m kelisrtikan dan dampak lingkungannya.
- i. Mengevaluasi dan mengusulkan perubahan standar/ desain konstruksi sesuai perkembangan teknologi dan kondisi lapangan berdasarkan masukan dari fungsi terkait.
- j. Mengelola dan mengevaluasi kinerja operasi jaringan disribusi.
- k. Mengkordinir dengan fungsi terkait dalam merencanakan pengembangan aplikasi sistem teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.

- 
- l. Mengelola dan mengevaluasi pemakaian aplikasi sistem teknologi informasi untuk menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
 - m. Memelihara sistem teknologi informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan.
 - n. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi perbaikan, upgrading infrastruktur untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi sistem teknologi informasi.
 - o. Mengelola dan mengevaluasi sarana perangkat keras, jaringan untuk efisiensi dan efektivitas penggunaannya.
 - p. Menyusun rencana pengembangan database untuk memenuhi kebutuhan sistem teknologi informasi.
 - q. Memonitor, mengevaluasi, dan memelihara unjuk kerja database.
 - r. Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
 - s. Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
 - t. Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintahan, swasta, tokoh masyarakat, serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
 - u. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

3) Bidang Transmisi dan Distribusi, bertugas:

- a. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Distribusi sebagai pedoman kerja.
- b. Melakukan analisa dan evaluasi neraca energi.

- c. Menyusun usulan rencana pengembangan sistem operasi distribusi.
- d. Menyusun SOP pekerjaan operasi, pemeliharaan, dan pembangunan jaringan distribusi.
- e. Mengelola dan memonitor pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kontinuitas serta menjamin mutu keandalan penyaluran tenaga listrik.
- f. Mengelola dan memonitor pelaksanaan inspeksi dan pengukuran jaringan untuk beban perencanaan/pemeliharaan/pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik.
- g. Mengelola dan memonitor aset jaringan distribusi.
- h. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi data aset jaringan distribusi (PDPJ) serta melakukan Updating.
- i. Menganalisa dan mengevaluasi kinerja pelaksanaan kegiatan pengaturan operasional jaringan distribusi.
- j. Mengkoordinir pelaksanaan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).
- k. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan, dan pemeliharaan APP pelanggaran besar (Daya > 200kVA).
- l. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan, dan pemeliharaan APP (termasuk AMR).
- m. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi susut distribusi.

- n. Melaksanakan koordinasi dengan fungsi terkait dalam pelaksanaan P2TL serta menyimpan dokumen dan barang bukti penyalahgunaan tenaga listrik.
- o. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pelayanan/penanggulangan gangguan sistem distribusi tenaga listrik.
- p. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pengoperasian dan pemeliharaan genset mobile serta pembangkit kecil (PLTMH) (bila ada).
- q. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pemasangan, pengukuran, pemeliharaan, trafo, kapasitor, dan proteksi distribusi.
- r. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi penggunaan dan pemeliharaan radio komunikasi serta call center.
- s. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi PK/SPK/kontrak yang berkaitan dengan bagian distribusi.
- t. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi pembangunan jaringan distribusi (termasuk program listrik pedesaan dan hibah).
- u. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka pengembangan dan operasi sistem distribusi.
- v. Melaksanakan pengelolaan tata usaha gudang sesuai ketentuan.
- w. Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
- x. Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
- y. Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintah, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.

z. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

4) Bidang Pembangkitan, bertugas:

- a. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi, dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- b. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi, dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- c. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- d. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi, serta saran perbaikannya.
- e. Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- f. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi, dan jaringan distribusi.
- g. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi, dan distribusi, serta membina penerapannya.
- h. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- i. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi, dan jaringan distribusi.

- j. Menyusun, memantau, dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi, dan jaringan distribusi.
- k. Menyusun RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- l. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

5) Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, bertugas:

- a. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
- b. Perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
- c. Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- d. Menghitung penyediaan tenaga listrik.
- e. Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- f. Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan.
- g. Standar dan produk pelayanan.
- h. Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
- i. Konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- j. Melakukan pengendalian DIS dan oponame saldo piutang.
- k. Mengkordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TN/POLRI dan Instansi vertikal.
- l. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
- m. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- n. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
- o. Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang Lainnya.
- p. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.

- q. Menerapkan tata kelola yang baik.
- r. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

6) Bidang Keuangan, bertugas :

- a. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- b. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
- c. Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- d. Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- e. Melakukan pengelolaan keuangan.
- f. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- g. Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- h. Menyusun laporan rekonsolidasi keuangan.
- i. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
- j. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
- k. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- l. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- m. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- n. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

7) Bidang SDM, bertugas :

- a. Mengelola :
 - 1. Pengembangan organisasi dan manajemen.
 - 2. Pengembangan sumber daya manusia.
 - 3. Manajemen sumber daya manusia.
 - 4. Administrasi dan data kepegawaian.
- b. Melakukan analisis dan evolusi jabatan.

- c. Membina hubungan industrial.
- d. Membuat usulan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) yang terkait dengan bidangnya.
- e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Pada penelitian ini saya menyebarkan kuesioner secara acak pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR tanpa membedakan jenis kelamin dengan maksud untuk memperoleh data yang tepat sasaran dan akurat sesuai kondisi dilapangan. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	16	48%
Wanita	17	52%
Total	33	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jumlah responden laki-laki yang telah mengisi data kuesioner lebih sedikit dari persentase jumlah responden wanita, dimana jumlah responden laki-laki sebesar 48% dan jumlah responden wanita sebesar 52%. Sehingga hal ini dapat dijelaskan bahwa pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar volume karyawan laki-laki lebih sedikit dari perempuan.

b. Masa Kerja

Dari kuesioner yang telah saya sebarakan kepada responden maka 33 orang telah mengembalikan kuesioner yang telah diisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk dalam kuesioner ini. Berikut adalah tabel responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Responden	Persentase %
1 - 10 tahun	18	55%
11 - 20 tahun	9	27%
Di atas 20 tahun	6	18%
Total	33	100%

Dari Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu responden 1-10 sebanyak 18 orang dengan persentase 55%, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 27%, sedangkan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 18%, sehingga dapat diartikan bahwa masih banyak responden yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun.

c. Tingkat pendidikan

Dari kuesioner yang telah saya sebarakan kepada responden maka 33 orang telah mengembalikan kuesioner yang telah diisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk dalam kuesioner ini. Berikut adalah tabel responden berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Responden	Persentase %
SMA	3	9%
Diploma tiga (D3)	14	42%
Starata satu (S1)	15	45%
Strata dua (S2)	1	3%
Strata tiga (S3)	0	0
Total	33	100%

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kuesioner yang telah dikumpulkan merupakan hasil jawaban dari beberapa tingkat pendidikan dan yang didominasi pada level tingkat pendidikan Strata satu (S1) dengan jumlah persentase 45% kemudian disusul di urutan kedua pada level tingkat pendidikan Diploma tiga (D3) dengan persentase 42%. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada PT.PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar adalah karyawan yang berpendidikan Strata satu (S1) sehingga memungkinkan pengetahuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang maka range dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{5}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 33 \times 5 = 165$$

$$\text{Skor terendah} = 33 \times 1 = 33$$

Sehingga hasil range untuk hasil survey yaitu :

$$\text{range} = \frac{156-33}{5}$$

$$\text{range} = \frac{152}{5}$$

$$\text{range} = 26,4$$

Maka Range Skor :

$$33 - 59,4 = \text{Sangat rendah}$$

$$59,4 - 85,8 = \text{Rendah}$$

$$85,8 - 112,2 = \text{Cukup}$$

$$112 - 138,6 = \text{Tinggi}$$

$$138,6 - 165 = \text{Sangat tinggi}$$

3. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu (X) dan perhitungan skor.

Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor, variabel karakteristik individu diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan dengan indikator

Kemampuan dan Keterampilan, Pendidikan, Pengalaman kerja, Sikap, Emosi/Reaksi dan Usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Individu (X)

NO		JAWABAN PERNYATAAN RESPONDEN					JUMLAH
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	x.1	0	1	0	23	9	139
2	x.2	0	0	0	22	11	143
3	x.3	0	0	9	20	4	127
4	x.4	0	0	5	20	8	135
5	x.5	0	1	2	14	16	144
6	x.6	0	0	3	26	4	133
7	x.7	0	0	0	22	11	143
8	x.8	0	0	2	20	11	141
9	x.9	0	0	2	19	12	142
10	x.10	0	0	1	14	18	149
11	x.11	0	0	2	25	6	136
12	x.12	0	0	2	17	14	144
13	x.13	0	0	0	18	15	147
RATA-RATA							140,23

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Karakteristik Individu berada pada range keempat yakni tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuan dalam kuesioner yang terkait dengan karakteristik individu.

4. Deskripsi Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) dan perhitungan skor.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden terhadap Kualitas Kerja (Y)

NO	JAWABAN PERNYATAAN RESPONDEN					JUMLAH	
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1	x.1	0	0	3	24	6	135
2	x.2	0	0	3	24	6	135
3	x.3	0	1	3	21	8	143
4	x.4	0	0	3	22	8	145
5	x.5	0	0	2	25	6	136
6	x.6	0	0	2	24	7	137
7	x.7	0	3	4	19	7	129
8	x.8	0	0	4	23	6	134
9	x.9	0	0	1	25	7	138
10	x.10	0	0	3	21	9	138
RATA-RATA							137

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kualitas Kerja berada pada range keempat yakni tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuan dalam kuesioner yang terkait dengan kualitas Kerja.

5. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Karakteristik Individu (X)	33	50	65	55.24	.678	3.897
Kualitas Kerja (Y)	33	36	50	41.03	.613	3.522
Valid N (listwise)	33					

Sumber : Data diolah dari SPSS, Juni 2019

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Karakteristik Individu adalah sebesar 65. Nilai minimumnya sebesar 50. Nilai rata-rata sebesar 55, 24, dan tingkat deviasi standarnya 3,897. Sedangkan variabel Kualitas Kerja karyawan nilai maksimum sebesar 50, nilai minimumnya sebesar 36. Nilai rata-rata sebesar 41,03 dan tingkat deviasi standarnya 3,522.

6. Uji Kualitas Data

a). Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dan juga untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, untuk suatu koesioner dapat dikatakan valid jika suatu pernyataan atau item pada koesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur terhadap koesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan

membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > dari tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Nilai r tabel untuk n = 33 adalah sebesar 0.2913. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilai Sig	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	X.1	0,291	0,552	0,000	Valid
	X.2	0,291	0,592	0,000	Valid
	X.3	0,291	0,612	0,000	Valid
	X.4	0,291	0,461	0,000	Valid
	X.5	0,291	0,552	0,000	Valid
	X.6	0,291	0,597	0,000	Valid
	X.7	0,291	0,441	0,000	Valid
	X.8	0,291	0,570	0,000	Valid
	X.9	0,291	0,487	0,000	Valid
	X.10	0,291	0,594	0,000	Valid
	X.11	0,291	0,447	0,000	Valid
	X.12	0,291	0,387	0,000	Valid
	X.13	0,291	0,624	0,000	Valid
Kualitas	Y.1	0,291	0,474	0,000	Valid
	Y.2	0,291	0,729	0,000	Valid
	Y.3	0,291	0,679	0,000	Valid
	Y.4	0,291	0,750	0,000	Valid
	Y.5	0,291	0,730	0,000	Valid

Kerja (Y)	Y.6	0,291	0,627	0,000	Valid
	Y.7	0,291	0,569	0,000	Valid
	Y.8	0,291	0,670	0,000	Valid
	Y.9	0,291	0,531	0,000	Valid
	Y.10	0,291	0,408	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS, Juni 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel dimana Rtabel untuk jumlah sampel (N=33) adalah sebesar 0,2913 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

b). Uji Reabilitas

Reabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur untuk mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien realibilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Jika nilai hitung cronbach alpha $>0,60$ maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	0,783	13	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,807	10	Reliabel

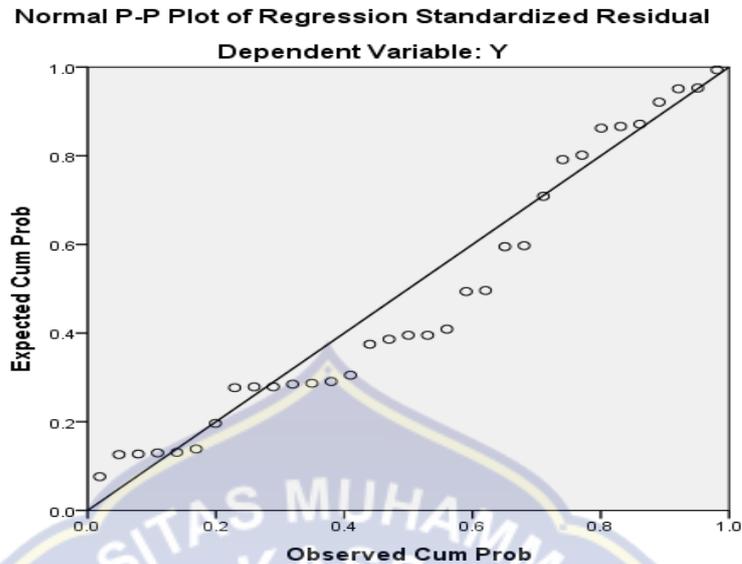
Sumber: Data diolah dari SPSS. Juni 2019.

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner dapat diterima.

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 hisogram dan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

1. Jika data, menyebar disekitar garis diagonal atau grafik hisogram menunjukkan pola distribusi normal, regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dari SPSS, Juni 2019

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 4.2 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

7. Uji Analisis Regresi Sederhana

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) Karakteristik Individu dan Variabel (Y) Kualitas Kerja. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan

model dan interpretasi model regresi, secara ringkas hasil analisis regresi sederhana terdapat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9

Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.194	8.986		4.696	.000
1 karakteristik_individu	-.021	.162	-.023	-.130	.898

a. Dependent Variable: kualitas_kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 21.

Berdasarkan table 4.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan $Y = a + bx$ sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = 42.194 + -0,021X$$

a = Konstanta

Y = Kualitas kerja

X = Karakteristik Individu

b. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.194	8.986		4.696	.000
1 karakteristik_individu	-.021	.162	-.023	-.130	.898

a. Dependent Variable: kualitas_kerja
Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 21

Pada tabel 4.10. Uji Signifikasi digunakan untuk menggunakan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Dari output diatas diketahui bahwa Nilai Sig = 0,898, berarti Sig > dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi tidak memenuhi kriteria.

c. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. 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 4.11

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,023 ^a	,001	-,032	3.57750

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 21

Niai R yang merupakan simbol koefisien. Pada tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubunga R yaitu 0,023, dari output ini diperoleh keafisien determinasi sebesar 0,001. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) hanya memiliki pengaruh konsribusi sebesar 1%. Selebihnya yang 99,9 dipengaruhi oleh faktor lain .

C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat Kualitas Kerja dan variabel bebas yaitu Karakteristik Individu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Sedangkan Hurriyati, (2010:79), oleh Indar Dewi Gaffar, 2017 memberikan pengertian tentang karakteristik individu adalah merupakan suatu proses

psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman dan merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 item dengan indicator kemampuan dan keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, sikap, emosi/reaksi dan Usia.

Kualitas kerja Menurut Marcana (2000:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu: "Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien". Sedangkan Menurut (Cascio, 1998:18, Oleh, Setyo Budiari 2018), kualitas kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Kualitas kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri 4 item pernyataan dengan indicator kualitas kerja, potensi diri dan hasil kerja, proses kerja, antusiasme.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas dalam menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu Karakteristik Individu dan Y Kualitas kerja dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Kemudian untuk

meyakinkanka item-item angket Karakteristik individu dan kualitas kerja terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X dan Y dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r tabel.

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana, memperlihatkan nilai koefisien konstanta. Kemudian dari output diatas diketahui bahwa Nilai Signifikan dari hasil uji persial (Uji t) lebih besar dari kriteria signifikan . Sedangkan dari hasil analisis diketahui bahwa responden sebanyak 33 menghasilkan nilai korelasi yang sangat kecil, maka dari data yang telah dihasilkan dapat diartikan bahwa antara variabel X dengan Variabel Y mempunyai hubungan yang sangat lemah. Sehingga karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja. Dan dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh karakteristik individu Karena nilai koefisien regresi bernilai (-).

Degan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar”. Karena pengaruh Variabel X sangat kecil terhadap Variabel Y, yaitu sebesar 0,1% Sedangkan 99,9% Kualitas keerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar”. Karena pengaruh Variabel X memiliki pengaruh yang kecil terhadap Variabel Y, yaitu sebesar 0,1% Sedangkan 99,9% Kualitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, t hitung $<$ t tabel sehingga H_0 ditolak. Yang artinya karakteristik seseorang dalam instansi tidak memiliki faktor internal dan tidak mempengaruhi kualitas kerja, karena perusahaan selalu melakukan monitoring evaluasi pencapaian standar dari sistem yang sudah ditentukan sehingga karakteristik seseorang memiliki hasil kerja yang sama pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan diatas, sehingga saran-saran dapat penulis berikan:

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,001%, menunjukkan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya 1%. Jadi pengaruh variabel bebas yang meliputi 6 indikator sangat kecil, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan judul yang sama, sebaiknya menambah variabel bebas agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan

hipotesis dan sebaiknya penelitian yang akan datang menambah sampel dari populasi yang sudah ada pada perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ceacilia Mindarti, 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor*
- Foustino Cardosos Gomes (2003 : 1). *Sumber Daya Manusia*, Dalam Arham, 2018.
- Gibson, (2003 : 353), *Kualitas kerja*, dalam Setyo Budiari, 2018.
- Gray Dessler, (1992 : 476). *Faktor-faktor Pengaruh Kualitas Kerja*, dalam Setyo Budiari, 2018.
- Handari Nawawi, (2001 : 7), *Sumber Daya Manusia, Dalam Arham, 2018.*
- Ismayanti 2016, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Semen Tonasa Pangkep.*
- Indra Imbun, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado*
- Indar Dewi Gaffar, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Makassar.*
- Indah putri Utami, 2018. *Pengaruh Burnout Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. PT.PLN (Persero) Area Makassar.*
- Ivancevich et al (2007:208), *Kualitas kerja*, dalam Setyo Budiari 2018
- Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Indah Putri Utami, 2018..
- Ratna Handayati, 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Cabang Lamongan.*
- Toni Munandar, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang*
- Tiffin dan Cornick (1998 : 211). *Faktor dan Pengukuran Kualitas Kerja*. Dalam Dewi Futriana.

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persro) WILAYAH SULSELRABAR MAKASSAR

Data Responden

Jenis Kelamin : L/P

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang paling objektif.
- Dimohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS =Kurang Setuju
 - TS =Tidak Setuju
 - STS =Sangat Tidak Setuju

Makassar, 25 April 2019

A. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kemampuan dan Keterampilan					
1.	Kemampuan saya bekerjasama dengan rekan kerjamembantusaya dalam menjalankan tugas dan merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai.					
2.	Keterampilan saya akan membantusaya dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan atasan.					
	Pendidikan					
3.	Latar belakang pendidikan membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja.					
4.	Pendidikan formal membantusaya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
	Pengalaman kerja					
5.	Pengalaman kerja menjamin kenyamanan dalam bekerja dan bekerja dengan tenang karena adanya tingkat pengetahuan masing-masing.					
6.	Pengalaman administrasi membantusaya setiap kali melakukan tugas saya.					
	Sikap					
7.	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan data dan informasi agar tepat dalam mengambil keputusan.					
8.	Saya bersikap menghargai dan tanpa rasa iri kepada rekan kerja.					
	Emosi/Reaksi					
9.	Saya merasa senang apabila ada karyawan baru yang bergabung ke dalam perusahaan.					

10.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari instansi ini.					
11.	Saya bisa mengendalikan kemarahan dalam diri saya apabila terjadi kesalahan dalam bekerja.					
12.	Usia					
11.	Saya sebagai karyawan saat bekerja sama tidak merasa terganggu jika rekan kerja ada yang lebih muda dari saya maupun tua dari saya.					
13.	Saya sebagai karyawan sangat menghargai ke pada yang lebih tua atau senior dalam perusahaan.					



B. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1.	Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang telah diterapkan oleh instansi dan bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.					
2.	Karyawan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya dan teliti dalam bekerja.					
	Potensi diri dan hasil kerja					
3.	Saya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan secara maksimal.					
4.	Hasil kerja yang saya telah capai sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)					
	Proses kerja					
5.	Saya telah menjalankan tugas dan peran dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja dan melakukan perbaikan.					
6.	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh ketelitian dan konsentrasi					
	Antusiasme					
7.	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.					
8.	Saya selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan dan berkomitmen dalam bekerja.					
9.	Selalu bertanggung jawab dan berani menerima resiko atas apa yang telah dikerjakan.					
10.	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.					

PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT

Telpon Hartasning Makassar 90222

Telpon : (0411) 444488 Hunting System 7 Saluran

Facsimile : (0411) 444800

Website : www.pln.co.id

Nomor : 0466/ STH.03.03 / UIWSSTB / 2019

28 Mei 2019

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

Jl. Sultan Alauddin No.259
Makassar 90221

Up. Dekan,

Menunjuk surat saudara No. 508/C.4-4II/40/2019 tanggal 25 Mei 2019 perihal Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut mulai tanggal 31 Mei 2019 - 28 Juni 2019 di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara dengan data siswa sebagai berikut:

Nama : Desi Dwi Sagita

Stambuk : 105720552415

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan kegiatan tersebut harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara dan pihak PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. GENERAL MANAGER
SENIOR MANAGER SDM&UMUM





UNIT INDUK WILAYAH
SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGGARA &
SULAWESI BARAT

Nomor : 0629 /SDM.04.06/UIWSSTB/2019 30 Juli 2019
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Penelitian

Kepada:
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
Jl. Sultan Alauddin no. 259,
Makassar 90221

Dengan hormat
Melalui ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : DESI DWI SAGITA
Stambuk : 105720552415
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan
pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar

Adalah benar telah mengadakan penelitian di tempat kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..

**a.n GENERAL MANAGER
SENIOR MANAGER SDM & UMUM**



SUTARNO

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X)													JUMLAH
	Jawaban Pernyataan													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	58
2	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	55
3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	53
4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	54
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	55
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	56
9	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	52
10	5	5	4	3	2	4	5	3	5	5	4	4	4	53
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	58
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
14	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
17	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	55
18	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	56
19	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	59
20	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62
23	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	59
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	55
25	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	56
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	55
27	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
29	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	51
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	52
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
33	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	55

NO	KUALITAS KERJA (Y)										
	Jawaban Pernyataan										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
9	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
11	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
12	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
14	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
18	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
22	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	42
33	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	37

SPSS Uji Validitas Variabel X dan Y

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 skor_total
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Correlations													
		ite m 1	ite m2	ite m3	ite m 4	ite m5	ite m 6	ite m 7	ite m8	ite m9	item 10	item 11	item 12	item 13	score_T otal
item1	Pearson Correlat ion	1	,18 1	,08 9	,0 54	- 03 8	,3 11	,2 90	,21 4	,64 3**	,313	,33 9	,321	,29 0	,557**
	Sig. (2- tailed)		,31 2	,62 1	,7 65	,83 3	,0 78	,1 01	,23 2	,00 0	,077	,05 4	,068	,10 1	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item2	Pearson Correlat ion	,1 81	1	,59 8**	,3 92	,17 6	,3 73	,3 18	,03 9	,11 4	,500**	,22 5	,093	,25 8	,591**
	Sig. (2- tailed)	,3 12		,00 0	,0 24	,32 8	,0 33	,0 71	,83 0	,52 9	,003	,20 9	,606	,14 7	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item3	Pearson Correlat ion	,0 89	,59 8**	1	,5 73*	,32 8	,3 41	,1 76	,01 9	,03 2	,409*	,27 2	,056	,22 7	,594**
	Sig. (2- tailed)	,6 21	,00 0		,0 00	,06 2	,0 52	,3 27	,91 6	,86 0	,018	,12 6	,758	,20 4	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item4	Pearson Correlat ion	,0 54	,39 2	,57 3*	1	,55 1**	,3 54	## #	,05 2	-, 24 9	,196	,55 2*	- 073	,01 0	,492**
	Sig. (2- tailed)	,7 65	,02 4	,00 0		,00 1	,0 43	,6 65	,77 5	,16 2	,275	,00 1	,686	,95 5	,004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item5	Pearson Correlat ion	## #	,17 6	,32 8	,5 51*	1	,2 38	,0 88	,38 2	-, 09 3	,284	,13 4	,213	,37 8*	,554**
	Sig. (2- tailed)	,8 33	,32 8	,06 2	,0 01		,1 83	,6 27	,02 8	,60 5	,109	,45 6	,234	,03 0	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item6	Pearson Correlat ion	,3 11	,37 3*	,34 1	,3 54*	,23 8	1	,2 33	,09 0	,20 1	,294	,53 6**	,387*	,20 5	,622**
	Sig. (2- tailed)	,0 78	,03 3	,05 2	,0 43	,18 3		,1 92	,61 7	,26 1	,097	,00 1	,026	,25 3	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item7	Pearson Correlat ion	,2 90	,31 8	,17 6	## #	,08 8	,2 33	1	,03 9	,45 5**	,385*	###	,233	,38 7*	,473**

	Sig. (2-tailed)	,101	,071	,327	,665	,627	,192		,830	,008	,027	,804	,192	,026	,005
item8	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,214	,039	,019	,052	,382	,090	,039	1	,371	,185	,233	,427	,261	,479**
	Sig. (2-tailed)	,232	,830	,916	,775	,028	,617	,830		,034	,302	,191	,013	,143	,005
item9	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,643	,114	,032	##	-,093	,201	,455	,371	1	,227	###	,498**	,421	,495**
	Sig. (2-tailed)	,000	,529	,860	,162	,605	,261	,008	,034		,203	,955	,003	,015	,003
item10	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,313	,500	,409	,196	,284	,294	,385	,185	,227	1	,107	-	,358	,606**
	Sig. (2-tailed)	,077	,003	,018	,275	,109	,097	,027	,302	,203		,553	,921	,041	,000
item11	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,339	,225	,272	,552	,134	,536	##	,233	-	,010	,107	1	,247	,023
	Sig. (2-tailed)	,054	,209	,126	,001	,456	,001	,804	,191	,955	,553	,166	,898	,003	
item12	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,321	,093	,056	##	,213	,387	,233	,427	,498	-	,247	1	,457	,521**
	Sig. (2-tailed)	,068	,606	,758	,686	,234	,026	,192	,013	,003	,921	,166	,007	,002	
item13	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,290	,258	,227	,010	,378	,205	,387	,261	,421	,358	,023	,457	1	,601**
	Sig. (2-tailed)	,101	,147	,204	,955	,030	,253	,026	,143	,015	,041	,898	,007		,000
score_T	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total	Pearson Correlation	,557	,591	,594	,492	,554	,622	,473	,479	,495	,606	,494	,521	,601	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,005	,005	,003	,000	,003	,002	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

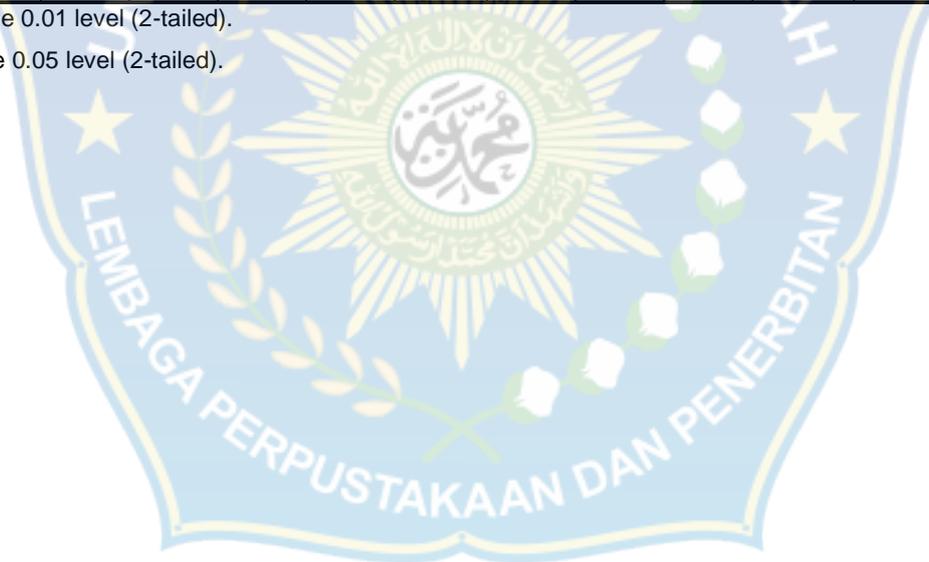
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,191	,000	,069	,091	,005		,269	,003	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item9	Pearson Correlation	,187	,187	,243	,367*	,315	,145	,283	,198	1	,412*	,495**
	Sig. (2-tailed)	,297	,297	,172	,035	,074	,422	,111	,269		,017	,003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item10	Pearson Correlation	,235	,442*	,499**	,520**	,375*	,367*	,431*	,503**	,412*	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	,188	,010	,003	,002	,032	,035	,012	,003	,017		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
sCore_Total	Pearson Correlation	,509**	,749**	,675**	,787**	,690**	,597**	,559**	,730**	,495**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,003	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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



SPSS Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

```

RELIABILITY
  VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6
item_7 item_8 item_9 item_10 _11 item_12 item_13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	51.03	12.968	.431	.767
item_2	50.91	13.210	.503	.762
item_3	51.39	12.621	.497	.760
item_4	51.15	13.320	.320	.778
item_5	50.88	12.547	.398	.772
item_6	51.21	13.235	.511	.762
item_7	50.91	13.773	.334	.775
item_8	50.97	12.968	.458	.764
item_9	50.94	13.309	.360	.774
item_10	50.73	12.892	.487	.761
item_11	51.12	13.735	.340	.775
item_12	50.88	13.735	.244	.785
item_13	50.79	12.985	.535	.758

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6
Item_7 Item_8 Item_9 Item_10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	33	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

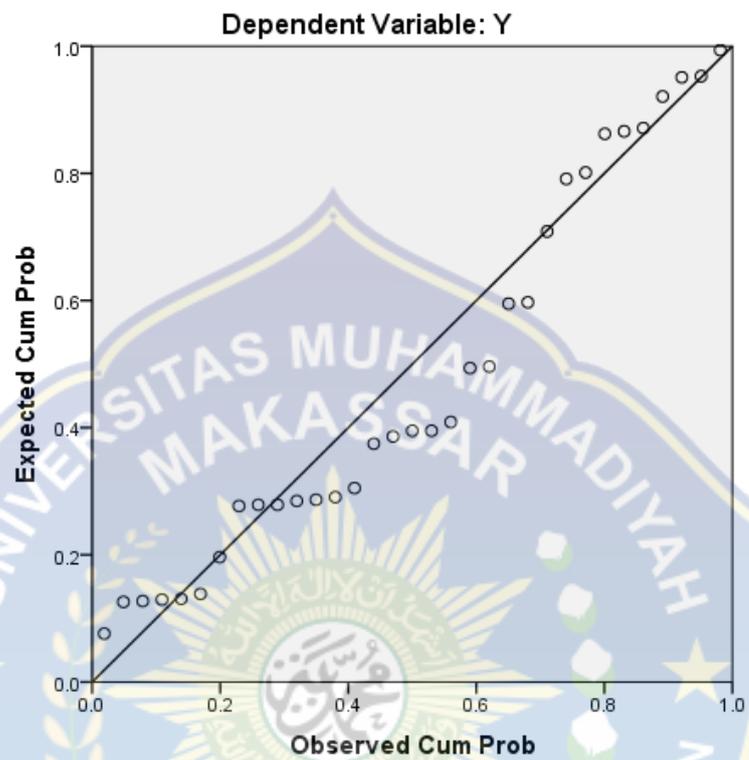
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	36,94	10,934	,347	,804
Item_2	36,94	9,996	,647	,774
Item_3	36,94	9,621	,552	,782
Item_4	36,88	9,735	,666	,770
Item_5	36,91	10,148	,655	,775
Item_6	36,88	10,422	,527	,786
Item_7	37,12	9,735	,373	,815
Item_8	36,97	10,093	,568	,781
Item_9	36,85	10,883	,426	,796
Item_10	36,85	11,070	,256	,815

SPSS Uji Normalitas Variabel X dan Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



SPSS Uji Regresi Variabel X dan Y

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/DEPENDENT kualitas_kerja
METHOD=ENTER karakteristik_individu
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	X ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.023 ^a	.001	-.032	3.578

- a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.216	1	.216	.017	.898 ^b
	Residual	396.754	31	12.799		
	Total	396.970	32			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.194	8.986		4.696	.000
	X	-.021	.162	-.023	-.130	.898

- a. Dependent Variable: Y

HASIL DOKUMENTASI PENELITIAN



Jumat, juni 2019 Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.



Lantai 2 Ruangn SDM Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.



Pembagian Kuesioner Ruangan SDM lantai 2 kantor PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Makassar



Pengisian Kuesioner Ruangan SDM Lantai 2 Kantor PT. PLN (Persro) Wilayah SulSelRabar Makassar



Pembagian Kuesioner Ruang Lides lantai 3 kantor PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Makassar



Pengisian Kuesioner Ruang Lides lantai 3 kantor PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Makassar

BIOGRAFI PENULIS



Desi Dwi Sagita Panggilan Desi/Eci Lahir di Soppeng Kabupaten Soppeng pada tanggal 03 Desember 1996, dari pasangan Bapak Hasanuddin dan Ibu Nurhayana S.pd. Peneliti ini adalah anak ke 2 dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Kompleks Mangasa Permai Blok U.2 Kecamatan rappocini Kelurahan Gunung Sari, Kota Makassar. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu TK Perwanida Soppeng Lulus tahun 2002, SDN 23 Tantete Soppeng 2006, SMPN 1 Watansoppeng Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng lulus pada tahun 2012, SMKN 1 Watansoppeng lulus pada tahun 2015 dan mulai tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

Atas berkah dan rahmat Allah subhanahu Wa Ta'ala dan Do'a dari orang tua dan Alhamdulillah Biidzniillaah, penulis berhasil dengan tersusunnya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar**