

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**YUDA ALFIAN
NIM. 145030207111032**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
 Tanggal : 25 April 2018
 Jam : 11.00 WIB
 Skripsi atas nama : Yuda Alfian
 Judul : Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)

dan dinyatakan LULUS

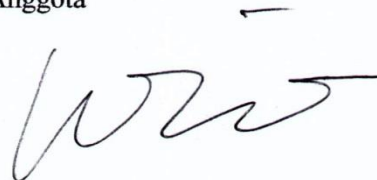
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA
NIP.19580501 198403 1 001

Anggota



M. Cahyo Widyo Sulisty, SE., MBA
NIP. 2013048303181001

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001

Anggota



Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)

Malang, 28 Maret 2018

Mahasiswa



Yuda Alfian
145030207111032

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Yuda Alfian

Nomor Induk Mahasiswa : 145030207111032

Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi 20 April 1996

Alamat : Dusun Krajan rt 03/01 Purwoharjo, Banyuwangi

Pendidikan Formal : 1. TK Pertiwi Tamat Tahun 2002
2. SD Negeri 1 Purwoharjo Tamat Tamat 2008
3. SMP Negeri 1 Cluring Tamat Tahun 2011
4. SMA Negeri 1 Genteng Tamat Tahun 2014
5. S1 Universitas Brawijaya Tamat Tahun 2018

Pengalaman Magang : PT PLN (Persero) Area Banyuwangi

Email : yudaa7360@gmail.com

No Handphone : 082232812323



Yuda Alfian. 2018. **Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)**. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA.; M.Cahyo Sulisty,SE. MBA;154 halaman + xiv

RINGKASAN

Penelitian ini dilatar belakangi mengenai kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan melalui kepribadian dan kompetensi karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini diteliti menggunakan variabel bebas Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan yang akan di uji pengaruh secara simultan dan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas dengan menjadikan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan Jl. Panglima Surdiman No. 69 Kota Pasuruan Jawa Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang responden. Skala pengukuran untuk item penelitian menggunakan skala Likert. Pada penelitian ini data diolah menggunakan software SPSS 23.0 for windows. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Inferensial, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Secara Parsial masing-masing kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan memberikan pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan.

Akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk mengembangkan kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan. Karyawan juga diharapkan lebih meningkatkan kinerja dalam menghadapi keadaan persaingan perusahaan.

Kata Kunci : Kepribadian, Kompetensi, Kinerja

Yuda Alfian. 2018. **Influence of Personality and Competence To Employee Performance (Study on Employee PT PLN (Persero) Area Pasuruan)**. Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA .; M.Cahyo Sulisty, SE. MBA; 154 pages + xiv

SUMMARY

The background of this study regarding the employee's performance can be improved through the personality and competence of employees. To improve the performance of employees in this study examined using independent variables Personality Employees and Employee Competency that will test the effect of simultaneous and partial effect of each independent variable by making employee performance as the dependent variable.

This research uses explanatory research (research explanation) using a quantitative approach. This research was conducted at PT PLN (Persero) Area Pasuruan Jl. Panglima Surdiman No. 69 Pasuruan, East Java. The sample used by 40 respondents. Measurement scale for research items using a Likert scale. In this study, the data was processed using SPSS 23.0 software for windows. Useful analysis of the data used in this research is descriptive Analilis, Classical Assumption Test, inferential analysis, Test The coefficient of determination (R^2), and Hypothesis Testing.

Results showed that simultaneous two independent variables, namely Personality Employees and Employee Competency significantly influence employee performance variables. Partial each of the two independent variables, namely Personality Employees and Employee Competency significantly influence employee performance. The test results showed that the coefficient of determination employee's personality and competence of employees 47.6% influence on the performance of employees at PT PLN (Persero) Area Pasuruan.

End of this study was expected to be able to contribute to the company to develop the employee's personality and competence of employees. Employees are also expected to further improve performance in the face of corporate competition situation.

Keywords: Personality, Competence, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr.Mochammad.Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang dan selaku dosen pembimbing satu skripsi yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, MIB, DBA selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr.Drs. Wilopo, M.AB selaku Ketua Progam Studi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. Bapak M. Cahyo Widyo Sulisty, SE. MBA selaku dosen pembimbing dua skripsi yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi.

6. Bapak Agus Setiono selaku Manajer Area PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang telah mengizinkan untuk melaksanakan penelitian sehingga mampu menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Dimas Setyawan selaku Junior Officer Administrasi Umum dan K3 serta seluruh Staf bagian Administasi dan Pelayanan di PT PLN (Persero) AREA Pasuruan yang telah membantu selama berlangsungnya penelitian sehingga mampu menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga saya tercinta yang telah berpartisipasi dalam mendoakan dan mendukung sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi.
9. Kawan-kawan tercinta yang telah berpartisipasi dalam mendoakan dan menyemangati sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi
10. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir yaitu skripsi.

Demi kesempurnaan tugas akhir ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan, karena peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga hasil tugas akhir ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Maret 2018

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	10
B. Tinjauan Teoritis	14
1. Kepribadian.....	14
a. Pengertian Kepribadian.....	14
b. Faktor-faktor Kepribadian.....	15
c. Kepribadian Big Five	16
d. Penilaian Kepribadian	17
2. Kompetensi	17
a. Pengertian Kompetensi	17
b. Standar Kompetensi	18
c. Macam-macam Kompetensi	19
d. Kategori Kompetensi	20
e. Metode Penilaian.....	21
3. Kinerja	23
a. Pengertian Kinerja.....	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
c. Penilaian Kinerja.....	26
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	28

C. Pengaruh Antar Variabel	29
1. Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	29
2. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	30
3. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	30
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	31
1. Model Konsep	31
2. Model Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	34
1. Konsep	34
2. Variabel	35
3. Definisi Operasional	35
4. Skala Pengukuran	41
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	43
E. Pengumpulan Data	43
1. Sumber Data	43
2. Metode Pengumpulan Data	44
3. Instrumen Penelitian	45
F. Pengujian Instrumen Penelitian	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	46
3. Hasil Uji Validitas	46
4. Hasil Uji Reliabilitas	49
G. Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif	50
2. Analisis Inferensial	50
a. Analisis Asumsi Klasik	50
b. Analisis Linier Berganda	52
c. Uji Hipotesis	53
d. Analisis Determinasi(R^2)	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	56
1. Sejarah Perkembangan PT PLN (Persero)	56
2. Motto, Visi, Misi dan Yel-yel PT PLN (Persero) Area Pasuruan	57
3. Makna Logo Perusahaan	58
4. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Pasuruan	60

B. Gambaran Umum Responden.....	65
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	66
3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
4. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
C. Analisa Data	68
1. Analisa Data Deskriptif Variabel Penelitian.....	68
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan (X_1) ..	69
b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan (X_2) ..	80
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y_1).....	90
2. Analisis Inferensial	98
a. Uji Asumsi Klasik.....	98
1. Uji Normalitas	98
2. Heterokedastistas	99
3. Multikolinieritas	100
b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
c. Uji Hipotesis	103
1. Uji Simultan (F).....	103
2. Uji Parsial (Uji-t).....	104
d. Koefisien Determinasi (R^2).....	105
D. Pembahasan	107
1. Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	107
2. Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	112
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	115
 DAFTAR PUSTAKA	117

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Konsep Variabel Indikator dan Item	39
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	42
Tabel 3.3	Data Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1	Distribusi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.5	Interpretasi Jawaban Responden.....	69
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan (X_1)	70
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan (X_2).....	81
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y_1).....	90
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	102
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (F).....	103
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial	104
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi	106
Tabel 4.15	Interpretasi Koefisien Korelasi	107

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Grafik kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan	5
Gambar 2.1	Variabel yang Mempengaruhi Perilaku Individu dan Kinerja	25
Gambar 2.2	Model konsep	31
Gambar 2.3	Model Hipotesis	32
Gambar 4.1	Lambang PLN	58
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Pasuruan	61
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2003:244), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki. Menurut Rivai (2003:6) sumber daya manusia adalah seseorang yang siap dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2016:45) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia strategis sebagai perumusan dan melaksanakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang menghasilkan kompetensi dan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai sasaran strategisnya. Para manajer harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat berfungsi bagi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan sumber daya manusia ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan nilai tambah yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Adanya

sumber daya manusia ekspertis yaitu manajer strategis (*strategic managers*) dan sumber daya manusia yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan kinerja yang sesuai target tersebut sehingga hal itu mampu menjadikannya nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi agar tetap bertahan. Perubahan teknologi dan lingkungan itulah yang menuntut kemampuan sumber daya manusia untuk menganalisis dampaknya terhadap organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia pada saat ini sangat dibutuhkan keberadaannya di hampir semua organisasi maupun perusahaan, dikarenakan manajemen sumber daya manusia pengelola sumber dayanya secara personal. Manajemen yang baik dalam pencapaian target akan membuat target dari sebuah organisasi ataupun perusahaan akan tercapai, oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia perlu mengetahui karakteristik individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist & Gregory Feist, 2013:4). Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manajer dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka.

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008:4). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya. Berdasarkan penjelasan tentang kompetensi dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan harus mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya. Meningkatnya kompetensi kerja para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

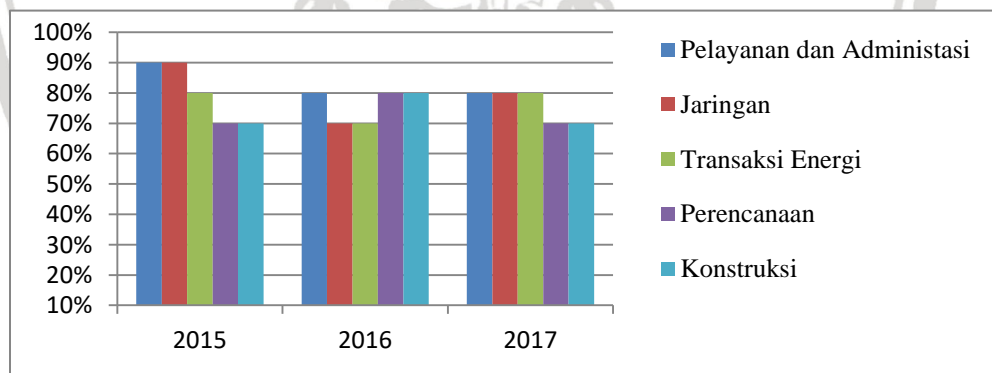
Menurut Hasibuan (2010:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2009:14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik akan membuat target yang sudah ditetapkan akan mudah tercapai. Menurut Gibson (2010:51) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Dari uraian diatas hubungan kepribadian dan kompetensi sangat erat dengan kinerja dari karyawan maupun organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sudah di capai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat di ukur melalui hasil kerja dari karyawan tersebut secara kualitas dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan yang berbentuk badan usaha milik negara(BUMN) yang bergerak didalam bidang tenaga listrik. Berdasarkan pada data yang diambil peneliti pada pra penelitian di PT PLN (Persero) Area Pasuruan terdapat sejarah PT PLN (Persero) yaitu pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Perjalanan perkembangan PT PLN (Persero) menjalankan tugas perusahaan dengan sangat baik dalam mewujudkan tenaga listrik yang berada di wilayah Indonesia.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan pada kepribadian karyawan yang salah salah satu contohnya kurang mudah bersepakat atau mudah akur serta kurang terbuka dengan hal-hal yang baru yang dimiliki oleh kepribadian setiap karyawan, selain itu pada kompetensi karyawan terdapat kekurangan pada kemampuan karyawan dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh informasi yang didapatkan dari HRD bahwa kepribadian dan kompetensi dirasa masih kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dikarenakan mutu dari hasil kinerja karyawan masih kurang maksimal dan kurang stabil dalam pencapaian kinerja nya. Akan tetapi, pencapaian target perusahaan dalam mewujudkan target-target tersebut sangatlah bergantung pada karyawan-karyawan PT PLN (Persero) yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang sangat baik dan memiliki kompetensi yang bagus. Karyawan yang berada di PT PLN (Persero) merupakan orang-orang pilihan dan memiliki kualitas yang sangat baik dan juga memiliki semangat kerja dalam kelompok yang baik, sehingga target-target dari perusahaan secara nasional sebagai perusahaan penyelenggara listrik nasional tercapai. Pengamatan peneliti pada penelitian tentang permasalahan kepribadian dan kompetensi karyawan juga di dukung oleh data kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Berikut ini grafik kinerja PT PLN (Persero) Area Pasuruan selama tahun 2015-2017 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan

Sumber : PT PLN (Persero) Area Pasuruan

Berdasarkan Gambar 1.1 terdapat kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang dicapai pada tahun 2015-2017 dalam mewujudkan target-target perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat masih kurang stabil dan kurang maksimal dikarenakan terdapat permasalahan-permasalahan seperti halnya pada kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan. Nilai pada bagian pelayanan dan administrasi yang masih dianggap stabil dan memiliki nilai yang baik daripada bagian-bagian yang lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepribadian dan kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan kota Pasuruan dipilih lokasi penelitian dikarenakan lokasi tersebut merupakan kantor yang berada dibawah tepat dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur yang berada di JL. Panglima Sudirman No.69 Pasuruan Kota Pasuruan dan PT PLN (Persero) merupakan perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) yang memiliki kredibilitas bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Peneliti mengangkat tentang judul penelitian “Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan)”. Penelitian ini memiliki manfaat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT PLN (Persero) Area Pasuruan dikarenakan penelitian ini mampu mengetahui kepribadian dan kompetensi karyawan yang dapat menunjang kinerja karyawan dan mengurangi hambatan-hambatan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Penelitian ini juga mampu menjadi bahan untuk perusahaan lain yang sedang

memperbaiki kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh kepribadian dan kompetensi karyawan.

B. Perumusan masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian karyawan dan variabel kompetensi karyawan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian karyawan terhadap variabel kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi karyawan terhadap variabel kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Pesero) Area Pasuruan Kota Pasuruan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kepribadian karyawan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Pesero) Area Pasuruan Kota Pasuruan

3. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi karyawan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Pesero) Area Pasuruan Kota Pasuruan.

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian tentang pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja dapat memberikan kontribusi, baik kontribusi akademis maupun kontribusi praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademik

Sebagai referensi ilmu administrasi bisnis terutama bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kepribadian karyawan, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Sebagai bahan masukan dan tambahan informasi bagi organisasi dan masyarakat luas lebih memahami mengenai bidang manajemen bidang manajemen sumberdaya manusia, terutama yang berhubungan dengan kepribadian karyawan, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini secara sistematis tersusun tersusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan

masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini meliputi tinjauan empiris dan tinjauan teoritis dan hipotesis penelitian. Teori yang digunakan kepribadian, kompetensi, dan kinerja. Selain itu bab ini berisi tentang kerangka konsep dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjabarkan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep dan variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum lokasi penelitian yaitu PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Selain itu penyajian data focus penelitian, pembahasan dan analisis, dimana hasil pembahasan ini akan menjawab dari perumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Beberapa ringkasan hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja atau masalah-masalah yang masih ada relevansinya dengan konsep tersebut disajikan pada penelitian terdahulu.

- a. *Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan” studi pada karyawan PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan jaringan Sumatera I.* Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Terdapat variabel bebas yaitu kepribadian (X), dan terdapat variabel terikat yaitu kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diruaikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan mengenai Analisis Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP Jaringan Sumatera I adalah berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa keterbukaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP Jaringan Sumatera I. Berdasarkan hasil uji-t, dapat dilihat bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP Jaringan Sumatera I dan koefisien determinasi (R^2) $R=0,379$ berarti hubungan antara kepribadian

dengan kinerja karyawan sebesar 37,90%. Artinya hubungan tidak erat. R square 0,143 berarti 14,30% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepribadian, sedangkan sisanya 85,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

- b. *Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) yang berjudul “ Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Peersero) Kantor Cabang Kawi Kota Malang.* Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research. Terdapat variabel bebas yaitu kepribadian karyawan (X1) dan kompetensi karyawan (X2). Sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan pada PT BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang. Jumlah karyawan di PT BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang sebanyak 178 dan menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin menghasilkan 64 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *random, sampling*. Metode analisis data ini menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan dan parsial kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan terhadap prestasi kerja. Secara simultan kedua variabel terikat berpengaruh sebesar 44,60% sedangkan 55,40% nya lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- c. *Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2017) yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja” studi kasus pada karyawan PT*

BNI (Persero) Cabang Brawijaya Malang. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Terdapat variabel bebas yaitu kompetensi kerja (X1) dan motivasi (X2) serta terdapat variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini 60 orang menggunakan *total sampling*. Hasil dari penelitian ini secara simultan dan parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT BNI (Persero) Cabang Brawijaya Malang. Secara simultan kedua variabel terikat berpengaruh sebesar 42,8% sedangkan 57,2% nya lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

- d. *Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi pada karyawan departemen customer care di PT Toyota Astra Financial services* Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dan korelasi. Terdapat variabel (X) kompetensi, dan variabel (Y) kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil analisa regresi, dapat diketahui bahwa bentuk hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah linier, dimana setiap kenaikan satu nilai kompetensi akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,46. Pengujian hipotesa melalui uji t, hasil penghitungan analisis regresi maka dapat diperoleh persamaan $y = 25,24 + 0,46x$ yang artinya bahwa apabila karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak memiliki kompetensi sebesar ($x=0$) maka kinerja karyawan sebesar 25,24, namun jika mereka berkompeten maka kinerja karyawan naik sebesar 25,24.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian
Analisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan (Pratiwi 2013)	Kepribadian (X) , kinerja (Y)	Jenis metode yang digunakan adalah kuantitatif	Diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Hidayat, 2017)	Kepribadian Karyawan (X1), Kompetensi karyawan (X2), Prestasi Kerja (Y)	Jenis penelitian menggunakan <i>explanatory research</i> . Metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif .	Secara simultan kepribadian dan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dan secara parsial kedua variabel bebas berpengaruh sebesar 44,6% sedangkan 55,4% nya lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain nya.
Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Ramdahan, 2017)	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Metode yang dilakukan pakai adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda	Hasil dari penelitian ini secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan hasil yang diperoleh sebesar 42,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Wulandari 2013)	Kompetensi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dan korelasi	Sesuai dengan hasil analisis regresi, dapat diketahui bahwa bentuk hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah linier, dimana setiap kenaikan satu kompetensi akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,46

Sumber : Data diolah, 2018

B. Tinjauan Teoritis

1. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kepribadian yang berbeda serta beragam. Individu dalam berhubungan dengan individu lain, berekspresi, serta dalam menyikapi atau bereaksi terhadap suatu permasalahan yang ada. Hal yang berbeda dimiliki setiap individu itulah yang disebut kepribadian. Feist & Gregory Feist (2013:4) menyatakan bahwa kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Pengertian kepribadian yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu pengaturan secara dinamis diri individu yang menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran,

perasaan, kebiasaan seseorang dalam berinteraksi dalam kehidupan seseorang sehari-hari.

b. Faktor-Faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins (2008:127) ada dua faktor penentuan kepribadian yaitu:

1. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genesis seorang individu, tinggi fisik, bentuk wajah, tempramen, gender, komposisi otot dan reflex, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom

2. Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan norma dalam keluarga teman-teman, dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam kepribadian kita.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan terdapat dua faktor yang menentukan kepribadian seorang yaitu faktor keturunan dan lingkungan. Faktor keturunan adalah faktor yang dimiliki seorang melalui gen dan bentuk fisik. Faktor yang berasal dari diri individual maupun warisan dari keluarga. Faktor yang kedua adalah lingkungan, kepribadian seorang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang ada seperti norma, sikap, dan kultur yang diwariskan dari generasi ke generasi.

c. Kepribadian Big Five

Menurut Robbins (2008:132) Terdapat lima faktor dalam Kepribadian Big

Five yaitu:

1. Ekstraversi (*extraversion*).
Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.
2. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*).
Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.
3. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*).
Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
4. Stabilitas emosi (*emotional stability*)
Dimensi ini disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
5. Terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*)
Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan, terdapat lima faktor kepribadian dalam teori big five yaitu ekstraversi, mudah akur atau mudah bersepakat, sifat berhati-hati, stabilitas emosi, dan terbuka terhadap hal-hal baru. Ektraversi dapat dicirikan cenderung suka hidup berkelompok, mudah

bersosialisasi, dan senang bergaul. Mudah akur atau mudah bersepakat dapat dicirikan memiliki kepribadian yang senang bekerja sama, selalu mengalah dan bersahabat. Sifat berhat-hati dapat dicirikan dengan teratur, teliti dan tepat waktu. Stabilitas emosi dapat dicirikan cenderung tenang, percaya diri, dan tidak temperamental. Terbuka terhadap hal-hal baru dapat dicirikan dengan kreatif, inovatif, dan rasa ingin tahu.

d. Penilaian Kepribadian

Penilaian kepribadian merupakan salah satu hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk dapat lebih memahami seorang individu dan membantu dalam mengambil keputusan perekrutan. Menurut Robbins (2008:136) ada tiga cara utama untuk menilai kepribadian, yaitu:

1. Survei mandiri (diisi sendiri oleh individu), Adalah cara paling umum yang digunakan untuk menilai kepribadian. Kekurangan dari survei jenis ini adalah individu mungkin berbohong atau hanya menunjukkan kesan yang baik.
2. Survei peringkat atau pengamat. Dikembangkan untuk memberikan suatu penilaian bebas mengenai kepribadian. Survei mungkin dapat dilakukan oleh rekan kerja.
3. Ukuran proyeksi adalah menggunakan lukisan atau foto, individu yang diuji diminta menuliskan kisah dari setiap gambar yang di lihatnya. Namun penilaian respons-respons tersebut telah terbukti sebagai suatu tantangan karena seringkali menilai hasil-hasil tersebut secara berbeda satu sama lain.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008:4), kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu

organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Wibowo (2007:324) menjelaskan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Miller *et al.* dalam Hutapea dan Thoha (2008:3) ada 2 jenis definisi kompetensi yaitu:

1. Kompetensi teknis (*technical competencies*) yaitu kompetensi sebagai gambaran tentang hal yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kosentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar mampu berprestasi dengan baik.
2. Kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) yaitu kompetensi yang menggambarkan seseorang diharapkan berperilaku agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dari beberapa pengertian yang sudah ada dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kapasitas atau kemampuan seseorang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan serta sikap individu yang mendasar dan mempunyai hubungan dalam menghasilkan kinerja unggul di dalam suatu pekerjaan.

b. Standar Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:6), standar kompetensi adalah daftar kompetensi setiap pekerjaan (jabatan) yang disajikan secara umum untuk dapat dijadikan ukuran standar pelaksanaan kompetensi. Standar kompetensi dibuat oleh berbagai macam lembaga, tujuan dari dibuatnya standar kompetensi adalah untuk

menyertakan materi yang diberikan untuk suatu pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:7) terdapat tiga standar kompetensi yang disesuaikan dengan penggunaannya, yaitu:

1. Standar kompetensi untuk kelompok industri, contoh standar kompetensi untuk kelompok industri adalah standar kompetensi industri perbankan, manufaktur, perminyakan, dan industri lainnya.
2. Standar kompetensi lintas industri biasanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang dimiliki oleh semua industri. Sebagai contohnya pekerjaan Manajer SDM, Manajer Keuangan, Manajer IT. Pekerjaan-pekerjaan tersebut ada pada industri pertambangan, manufaktur, perbankan, dan industri lainnya. Pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat memiliki standar kompetensi yang sama untuk semua industri.
3. Standar kompetensi untuk perusahaan, standar kompetensi ini dapat dibuat khusus sesuai dengan kebutuhan perusahaan masing-masing. Contohnya PT. A dapat membuat standar kompetensi sendiri khusus untuk PT. A.

Kesimpulan dari penjelasan di atas terdapat tiga standar kompetensi, yaitu standar kompetensi untuk kelompok industri, standar kompetensi lintas industri, dan standar kompetensi untuk perusahaan. Standar kompetensi memiliki banyak manfaat bagi sebuah organisasi dan karyawan. Beberapa manfaatnya adalah sebagai tolak ukur untuk mengetahui kemampuan karyawan dan sebagai tolak ukur dalam pengembangan karir.

c. Macam-macam Kompetensi

Rao (1996:28) menyatakan terdapat tiga dimensi perilaku yang tercakup didalam kompetensi pada umumnya. Dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kognitif, yaitu dimensi yang berasal dari kemampuan yang meneliti perolehan, pengertian, pengetahuan, informasi, pandangan dan sebagainya agar dapat melaksanakan tugas.

2. Dimensi afektif, yaitu yang berkaitan dengan perolehan motivasi dan keinginan untuk menggunakan pengetahuan dan pengertian yang dimiliki seseorang.
3. Dimensi aktif, yaitu dimensi yang berhubungan dengan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

Robbins(2008:57) membagi kompetensi menjadi dua macam, yaitu:

1. Kompetensi intelektual
Kemampuan untuk mengerti dan memahami bagaimana cara melakukan pekerjaan secara baik dan benar, serta ,mengerti standar hasil kualitas produk yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kemampuan Fisik
Kemampuan yang berhubungan dengan kekuatan fisik, kecekatan, dan keterampilan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa macam-macam kompetensi terdiri dari indikator pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang telah dijelaskan oleh Rao(1996:28). Dalam indikatorpengetahuan berkaitan kemampuan untuk mengerti dan memahami pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator sikap berkaitan dengan penggunaan pengetahuan dalam menghadapi tantangan dan melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator keterampilan berkaitan dengan ketelitian dan keterampilan dalam bekerja.

d. Kategori Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2007:276) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

1. *Task Achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship*

- meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
3. *Personal Attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan cara orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal Attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integrasi dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas, keputusan, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
 4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi *managerial* berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
 5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan, visioner, berpikir strategis, dan membangun komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kategori kompetensi yang telah disebutkan di atas dapat mewakili kapasitas kompetensi seseorang untuk dapat memenuhi pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator kompetensi yang digunakan adalah sesuai dengan pendapat Zwell dalam Wibowo (2007:276) yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*.

e. Metode Penelian kompetensi

Spencer dalam Sudarmanto (2015:63) menyatakan bahwa ada enam tahap dalam merancang studi kompetensi, yaitu:

1. Menetapkan kriteria efektifitas kinerja. Tahap yang pertama dan terpenting dalam sebuah studi kompetensi adalah menetapkan kriteria atau ukuran-ukuran dalam menetapkan kinerja unggul (superior) atau kinerja efektif dalam pekerjaan yang akan dipelajari. Kriteria ukuran efektif tergantung dari jabatan-jabatan tertentu. Artinya, kriteria kinerja efektif atau unggul tergantung dari karakter pekerjaan atau jabatan tertentu. Misalnya, kriteria efektif untuk pekerjaan sales tentu berbeda dibandingkan dengan pekerjaan militer, manajer, atau petugas pelayanan. Kriteria pengukuran kinerja efektif ini sangat penting, karena akan dijadikan dasar dalam standar persyaratan jabatan. Untuk menetapkan

- kriteria ukuran kinerja tersebut dapat dilakukan dengan panel ahli, penilaian pimpinan, rekan kerja, bawahan, dan atau customer atau client.
2. Mengidentifikasi kriteria sampel. Kriteria efektivitas kinerja atau penilaian yang dikembangkan dalam tahap satu, digunakan untuk mengidentifikasi kelompok secara jelas, dapat dikategorikan berkinerja unggul dan kelompok yang dikategorikan berkinerja rata-rata. Kelompok ketiga, yang berkinerja rendah, inkompeten, dapat juga diidentifikasi, jika tujuan studi yang dipeleajari juga akan menetapkan level kompetensi yang memprediksikan keberhasilan secara minimal dalam pekerjaan.
 3. Pengumpulan data, Metode pengumpulan data bervariasi, menurut model kompetensi yang digunakan. Ada enam sumber pengumpulan data dan metode pengembangan model kompetensi, yaitu: (1) *Behavioral Event Interview* (BEI), (2) panel ahli (3) survei (4) *database* model kompetensi "sistem ahli" (5) fungsi pekerjaan/ analisis jabatan, dan (6) observasi langsung. Masing-masing metode tersebut memiliki kelemahan dan keunggulan.
 4. Analisis data dan pengembangan model kompetensi. Pada Tahap ini, data kompetensi kepribadian keahlian yang membedakan kinerja superior dan kinerja rata-rata. Proses ini disebut hipotesis, analisis tematis, atau penyusunan konsep. Dua atau lebih analisis yang terlatih menyelesaikan data terkait kinerja superior dan rata-rata. Kemudian penyelidikan terhadap perbedaan motif, *skill*, atau kompetensi lain yang menunjukkan kinerja superior dan kinerja rata-rata. Penyelidikan ini dilakukan dengan dua cara: dikode, keduanya tidak sesuai standar dicatat. Menetapkan tema kompetensi baru dalam BEI adalah paling sulit dan tahapan kreatif dalam proses analisis. Tugas akhir dalam proses ini adalah mengembangkan suatu buku kode kompetensi yang mendeskripsikan kinerja. Buku kode perilaku kompetensi ini memberikan model kompetensi untuk pekerjaan. Model ini dapat digunakan untuk seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karir.
 5. Validasi model kompetensi. Model kompetensi dari tahap empat tadi dapat divalidasi dalam tiga cara: pertama, para peneliti dapat mengumpulkan data BEI dari kelompok sampel kinerja superior dan rata-rata. Hasil wawancara BEI dari kelompok sampel ini kemudian diberi skor untuk mengetahui jika model kompetensi yang didasarkan pada studi yang pertama juga memprediksikan perbedaan kinerja dari superior dan rata-rata. Pendekatan ini disebut dengan "*concurrent cross-validation*", yang dimaksud memprediksikan kinerja dari orang-orang dalam kedua sekelompok sampel pada waktu yang sama.
 6. Mempersiapkan penerapan model kompetensi. Apabila model diatas telah divalidasi, model kompetensi itu telah digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya, seleksi, perencanaan karir, pelatihan, penilaian kinerja, promosi, pemindahan jabatan, pengembangan karir, dan sistem informasi jabatan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2007:67), menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2010:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2009:14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi yang dijabarkan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sudah dicapai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diukur melalui hasil kerja dari karyawan tersebut secara kualitas dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:13) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan penghargaan, struktur, dan *job design*

Menurut Mangkunegara (2005:13), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), kinerja. (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design

Menurut Mangkunegara (2005 :14), faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

- a) Faktor individu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor lingkungan kerja.

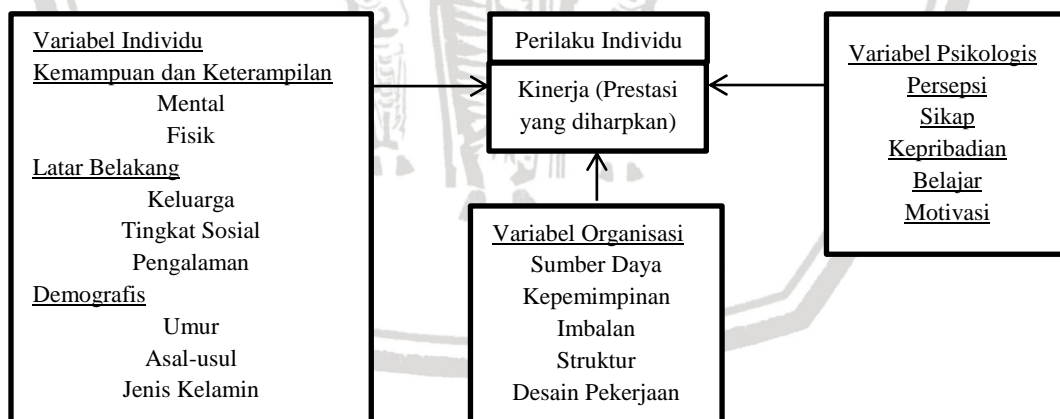
Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja . Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang menandai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis , iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan faktor-faktor diatas masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah kompetensi (McClelland) dalam Rivai (2009:299) dan Kepribadian (Gibson 2010:51).

a) Kompetensi

Ricard E. Boyatzis dalam sudarmanto (2015:46), kompetensi adalah karakteristik—karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. McClelland dalam Rivai (2009:299) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja dengan sangat baik.

b) Kepribadian



Gambar 2.1 Variabel Yang Mempengaruhi Perilaku Individu dan Kinerja
 Sumber : Gibson,2010:51

Menurut Gibson (2010:51) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu
Variabel Individu digunakan atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
- 3) Variabel keorganisasian terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor kepribadian yang termasuk dalam variabel psikologis. Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang sangat relatif dari seseorang yang berguna untuk berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial kebudayaan dan lingkungan. Perangkat variabel ini menentukan persamaan dan perbedaan individu. Karyawan yang memiliki kepribadian yang sangat baik maka akan menunjang dalam peningkatan kinerja ataupun prestasi kerja karyawan seperti halnya tidak tergesa-gesa dalam menyelesaikan sebuah tugas atau tanggung jawab, kreatif, dan sangat inovatif, serta senang mencari hal hal baru dan lain sebagainya.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2003:367), penilaian kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Metode-metode yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut Dharma (2003:378) yaitu:

- a) Kualitas
Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
- b) Kuantitas
Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat standar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hasil kerja karyawan mencapai standar atau melebihi standarmaka kinerja maka kinerja orang tersebut termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya, apabila karyawan tersebut masih mencapai standar yang ditetapkan maka kinerja karyawan tersebut masih tergolong rendah.

Justine dalam Kusumaningtyas (2014:85), menyatakan penilaian kinerja individual adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh organisasi. Kegiatan ini akan memperoleh data tentang bagaimana karyawan bekerja. Penilaian kinerja individual berkaitan dengan penetapan standar kerja, penilaian kinerja individual nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan agar meninggalkan prestasi buruk dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Berdasarkan dari penjelasan yang sudah ada penilaian kinerja karyawan adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Pelaksanaan penilaian kinerja perusahaan maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan di dalam perusahaan.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui prestasi seorang karyawan, Mahmudi (2005:16) berpendapat tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelejaraan pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keterampilan dan pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk hasil kerja terbaik.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya
Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya prestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

Menurut Mulyadi (2007:360) bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat. Manfaat penilaian kinerja tersebut yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien dengan cara memotivasi personel secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel, dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah agar perusahaan mengerti tingkat dari karyawan yang dimilikinya. Bagi karyawan, bisa mengetahui hasil kerjanya pada periode periode yang sudah dinilai oleh perusahaan, apabila hasil kerjanya yang kurang optimal karyawan perlu meningkatkan lagi dari kinerjanya untuk perusahaan.

C. Pengaruh Antar Variabel

1) Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh konsep kepribadian dan kompetensi. Dua hal tersebut yang tertanam dalam jiwa seorang karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam suatu perusahaan. Menurut Yusuf & Nurihsan (2013:5), kepribadian adalah seperangkat asumsi tentang kualitas tingkah laku beserta definisi empirisnya. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor lingkungan kerja. Pada faktor individu dijelaskan bahwa salah satu bagian dari faktor individu adalah kompetensi dan keahlian. Faktor yang kedua adalah faktor psikologis yang juga memiliki pengaruh pada kinerja seorang karyawan. Faktor psikologis tersebut juga terdapat hal kepribadian yang memiliki pengaruh yang besar. Kedua faktor tersebut memiliki peran yang besar bagi pengaruh pada kinerja karyawan, hal tersebut didukung oleh Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) yang sudah dijelaskan di atas tersebut.

2) Pengaruh Kepribadian Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2009:51), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, psikologis, dan keorganisasian. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Faktor organisasi terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Kesimpulan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan salah satu variabel psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja.

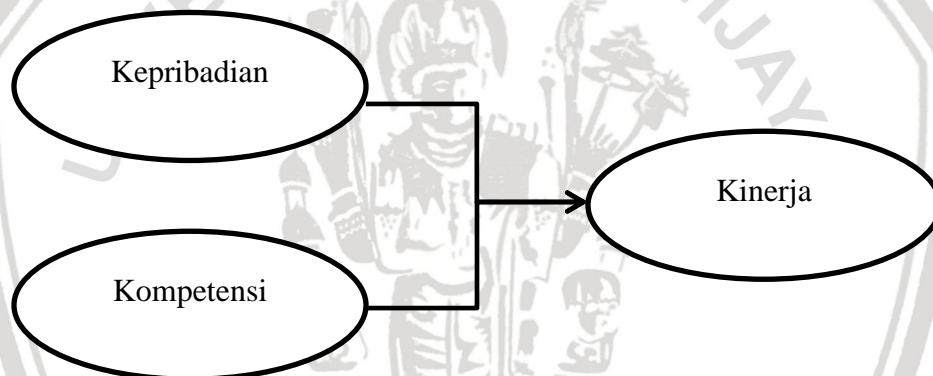
3) Pengaruh Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja. Menurut Ricard E. Boyatzis *dalam* Sudarmanto (2015:46), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul atau efektif di dalam pekerjaan. McClelland *dalam* Rivai (2009:299) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja dengan sangat baik. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja yang sangat unggul dan sangat baik.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

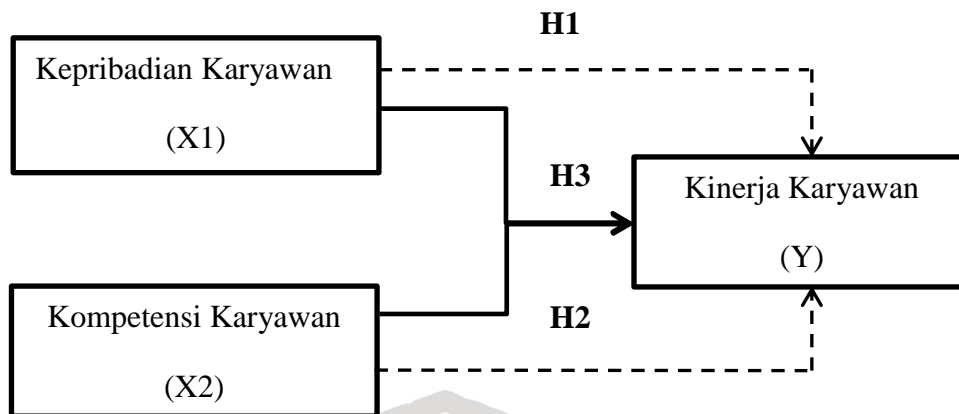
Model konsep merupakan suatu gambaran mengenai penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja. Model konsep ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dengan variabel-variabel yang akan diteliti oleh penulis. Menurut Singarimbun (2006:33) bahwa, konsep adalah istilah dengan istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian dalam kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial. Dari kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka dapat dijabarkan dengan model konsep seperti di gambar 2.2



Gambar 2.2 Model Konsep
Sumber: Kajian Teoritis 2018

2. Model Hipotesis

Menurut Umar (2003:67), hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidaknya. Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, terdapat tiga hipotesis yang berada dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja seperti Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Model Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2018

Keterangan :

- : Secara Simultan
- - - - - : Secara Parsial

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat diangkat sebagai dasar acuan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan kepribadian karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan kepribadian karyawan (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Untuk menjelaskan pengaruh hal tersebut peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5), *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada akan dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepribadian (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Peneliti juga mencari tahu variabel mana yang dominan dalam hal mempengaruhi kinerja. Pendekatan kuantitatif menekankan kepada analisis dan proses penyimpulan data-data numerik yang telah diolah dengan statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT PLN (Persero) Area Pasuruan kota Pasuruan yang berada di jalan Panglima Sudirman No 69 Pasuruan. PT PLN (Persero) Area Pasuruan adalah salah satu bagian dari PT PLN (Persero) yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang ketenagalistrikan dan sebagai penyedia tenaga listrik secara nasional. PT PLN (Persero) Area Pasuruan adalah bagian yang berada langsung dibawah PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Timur yang bertugas

untuk wilayah seluruh Jawa Timur. PT PLN (Persero) Area Pasuruan sampai saat ini ingin semakin berkembang dan maju. Cara untuk mencapai tujuan tersebut karyawan harus memiliki kepribadian dan kompetensi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya target serta tujuan dari perusahaan dan oleh sebab itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.

C. Konsep, Variabel, Definisi, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:34), konsep adalah abstraksi mengetahui suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, dan keadaan kelompok atau individu. Suatu penelitian, konsep merupakan sebuah gambaran dari sebuah fenomena dari suatu permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini memiliki 3 macam konsep sebagai berikut:

- a) Kepribadian adalah suatu pengaturan secara dinamis diri individu yang menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, perasaan, kebiasaan seseorang dalam berinteraksi dalam kehidupan seseorang sehari-hari.
- b) Kompetensi adalah suatu kapasitas atau kemampuan seseorang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan, serta sikap individu yang mendasar dan mempunyai hubungan dalam menghasilkan kinerja unggul di dalam suatu pekerjaan.
- c) Kinerja adalah hasil kerja yang sudah di capai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan yang diberikan kepadanya.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38), Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang,obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel bebas (*Independent variabel*)

Menurut Munawaroh (2012:68), Variabel bebas adalah sebuah variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau dipengaruhinya variabel dependen (terikat). Sehingga variabel bebas dapat dikatakan merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas didalam penelitian ini yaitu kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2)

b) Variabel Terikat (*Dependen variabel*)

Menurut Munawaroh (2012:68), Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel dependen. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan(Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Munawaroh (2012:71), definisi operasional dimanfaatkan untuk memudahkan pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi, dan dapat memberikan penjelasan mengenai variabel yang telah ditentukan berdasarkan indikator variabel yang dapat diteliti. Oleh karena itu, definisi operasinonal diperlukan untuk mempermudah dalam menentukan pengukuran

hubungan antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang ada dari suatu penelitian, yaitu:

a. Variabel bebas (X1) = Kepribadian Karyawan

Menurut Feist & Gregory Feist (2014:4), kepribadian adalah suatu keadaan yang dimiliki individu yang mampu mempengaruhi tingkah laku, perasaan, pikiran, kebiasaan, reaksi seseorang dalam berinteraksi dengan individu secara langsung maupun tidak langsung meliputi 5 indikator, yaitu :

1) Ekstraversi

Item dari indikator ekstraversi :

- a) mengenali setiap karyawan lainnya
- b) senang berinteraksi dengan karyawan lain
- c) senang berkomunikasi

2) Mudah akur

Item dari indikator mudah akur :

- a) senang memberikan pertolongan terhadap orang lain
- b) peduli terhadap orang lain
- c) ramah terhadap orang lain

3) Sifat berhati-hati

Item dari indikator sifat berhati-hati :

- a) tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan
- b) tepat waktu

4) Stabilitas emosi

Item dari indikator stabilitas emosi :

- a) tidak temperamental
 - b) tidak pencemas
 - c) percaya diri
- 5) Terbuka dengan hal-hal baru

Item dari indikator terbuka dengan hal-hal baru :

- a) kreatif dan inovatif
 - b) senang mencari informasi terbaru
 - c) mau meminta pendapat orang lain
- b. Variabel Bebas (X₂) = Kompetensi karyawan

Menurut Wibowo (2007:324), kompetensi adalah suatu kapasitas kemampuan seseorang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk menghasilkan kinerja unggul di suatu pekerjaan. Indikator kompetensi menurut Zwell dalam Wibowo (2007:276) yang meliputi 3 indikator yaitu :

1) *Task Achievement*

Item dari indikator *task achievement*:

- a) penguasaan bidang pekerjaan
- b) teliti dalam mengerjakan pekerjaan
- c) kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru

2) *Relationship*

Item dari indikator *relationship* :

- a) dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan
- b) memiliki kepedulian antar karyawan

3) *Personal Attribute*

Item dari indikator *personal attribute* :

- a) dapat mengambil keputusan dengan baik
- b) dapat berpikir secara analitis dan konseptual

1) *Managerial*

Item dari indikator *managerial* :

- a) memiliki kemampuan untuk memperdayakan orang lain
- b) memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain

2) *Leadership*

Item dari indikator *leadership* :

- a) Dapat memimpin diri sendiri maupun orang lain
- b) memiliki pemikiran yang strategis
- c. Variabel Terikat (Y) = Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang meliputi 3 indikator, yaitu :

1) Kualitas Kerja

Item dari indikator kualitas kerja :

- a) mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum
- b) ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- c) hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

2) Kuantitas Kerja

Item dari indikator kuantitas kerja:

- a) jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum
- b) kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan
- c) tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan

3) Ketepatan Waktu

Item dari indikator ketepatan waktu :

- a) menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- b) waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- c) kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepribadian	Kepribadian karyawan(X_1)	Ekstraversi	a. Mengenal setiap karyawan lainnya b. Senang berinteraksi dengan karyawan lain c. Senang berkomunikasi
		Mudah akur atau mudah berpsepakat	a. Senang memberikan pertolongan terhadap orang lain b. Peduli terhadap orang lain c. Ramah terhadap orang lain
		Sifat berhati-hati	a. Tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan b. Tepat waktu

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepribadian	Kepribadian karyawan (X ₁)	Stabilitas Emosi	a. Tidak tempramental b. Tidak pencemas c. Percaya diri
		Terbuka dengan hal-hal baru	a. Kreatif dan inovatif b. Senang mencari informasi terbaru c. Mau menerima pendapat orang lain
Kompetensi	Kompetensi karyawan (X ₂)	<i>Task Achievement</i>	a. Penguasaan bidang pekerjaan b. Teliti dalam mengerjakan pekerjaan c. Kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru
		<i>Relationship</i>	a. Dapat bekerjasama dengan baik antar karyawan b. Memiliki kepedulian antar karyawan
		<i>Personal Attribute</i>	a. Dapat mengambil keputusan dengan baik b. Dapat berpikir secara analisis dan konseptual
		<i>Managerial</i>	a. Memiliki kemampuan untuk memberdayakan orang lain b. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain
		<i>Leadership</i>	a. Dapat memimpin diri sendiri maupun orang lain untuk maju b. Memiliki pemikiran yang strategis
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	a. Mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum b. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan c. Hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	a. Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum b. Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan c. Tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan b. Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut c. Kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya

Sumber : Kajian teori,2018

4. Skala Pengukuran

Skala adalah gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2009:134), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jadi dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian akan dijabarkan lagi menjadi tolak ukur

penyusunan item-item instrumen yang sudah ditentukan yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk masing-masing variabel bebas dan terikat adalah :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:134)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini jumlah populasi yang digunakan pada Penelitian ini mengambil populasi dari jumlah karyawan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Area Pasuruan. Populasi yang diperoleh sebanyak 40 orang karyawan. Populasi tersebut terdiri dari bagian manajer 1 orang, Fungsional ahli 5 orang, Pelayanan dan Administrasi 11 orang, Jaringan (Distribusi) 7 orang, Transaksi Energi Listrik 5 orang, Perencanaan 6 orang, Konstruksi 5 orang.

Tabel 3.3 Data Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan.

No	Jabatan	Jumlah Populasi
1	Manajer Area	1
2	Fungsional ahli	5
3	Pelayanan dan Administrasi	11
4	Jaringan	7
5	Transaksi energi listrik	5
6	Perencanaan	6
7	Konstruksi	5
	JUMLAH	40

Sumber : PT PLN (Persero) Area Pasuruan, 2018.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai objek dalam suatu penelitian. Menurut Margono (2004:121) menyatakan bahwa, Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Menurut Ruslan (2010:139) mengenai definisi, sampel merupakan meneliti sebagian dari elemen-elemen tertentu suatu populasi. Populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu keseluruhan karyawan yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2009:85) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil atau diperoleh dari lapangan atau pengambilan data secara langsung dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil atau diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada bisa dari catatan-catatan perusahaan berupa sejarah singkat, struktur organisasi, jumlah, dan pembagian kerja karyawan dan sebagainya.

2. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis metode pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu:

a. Kuisisioner

Sugiyono (2016:142) berpendapat bahwa, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kepribadian, kompetensi, dan kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data yang ada pada perusahaan yang bertujuan untuk penunjang dari penelitian yang dilakukan.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai sarana atau alat untuk memperoleh data yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner ini data yang diperoleh akan akurat yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.

b. Alat Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat pendukung penelitian yang digunakan untuk mencatat atau mendokumentasikan tentang sejarah perusahaan, data perusahaan serta administrasi dari perusahaan. Penggunaan dokumentasi peneliti dapat memperoleh data asli yang diperlukan.

F. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) bahwa, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *korelasi product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = skor perbandingan ke-n
- X = skor total
- Y = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221), reliabilitas menunjuk pada suatu pengetahuan bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui alat ukur itu realibel atau tidak, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*, adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item
- V_t^2 = varian total

Dalam penelitian akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Apabila *Alpha Cronbach* > 0,60 maka *reliabel*, atau apabila *Alpha Cronbach* < 0,60 maka tidak *reliabel*.

3. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahamam mengenai keabsahan

antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 23.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Uji Validitas		
		r hitung	r tabel	Keterangan
Kepribadian	1	0.320	0.300	Valid
	2	0.609	0.300	Valid
	3	0.561	0.300	Valid
	4	0.706	0.300	Valid
	5	0.640	0.300	Valid
	6	0.610	0.300	Valid
	7	0.487	0.300	Valid
	8	0.547	0.300	Valid
	9	0.698	0.300	Valid
	10	0.605	0.300	Valid
	11	0.493	0.300	Valid
	12	0.481	0.300	Valid
	13	0.376	0.300	Valid
	14	0.487	0.300	Valid

Lanjutan Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		
		r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi	1	0.481	0.300	Valid
	2	0.554	0.300	Valid
	3	0.375	0.300	Valid
	4	0.365	0.300	Valid
	5	0.714	0.300	Valid
	6	0.525	0.300	Valid
	7	0.455	0.300	Valid
	8	0.619	0.300	Valid
	9	0.537	0.300	Valid
	10	0.445	0.300	Valid
	11	0.579	0.300	Valid
	12	0.553	0.300	Valid
Kinerja	1	0.545	0.300	Valid
	2	0.617	0.300	Valid
	3	0.668	0.300	Valid
	4	0.695	0.300	Valid
	5	0.708	0.300	Valid
	6	0.822	0.300	Valid
	7	0.441	0.300	Valid
	8	0.782	0.300	Valid
	9	0.667	0.300	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 3.4) dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kepribadian karyawan, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan sudah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30), sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Instrumen ini dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien 0,06 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0,807	Reliabel
X ₂	0,736	Reliabel
Y ₁	0.831	Reliabel

Sumber Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel baik kepribadian karyawan, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan memiliki koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

G. Analisis Data

Analisis data akan dilakukan pasca data dari para responden atau sumber lain terkumpul secara keseluruhan.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2016:148), statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam memenuhi penggunaan regresi linier berganda, asumsi-asumsi klasik harus dilakukan pengujiannya agar hasil yang didapat dari analisis regresi tidak bias. Perhitungan regresi linier berganda ini menggunakan alat bantu SPSS *for Windows 23.0*. Berikut ini pengujian uji asumsi klasik regresi, sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:104), uji normalitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independen, dan

variabel dependen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Terdapat titik-titik yang diletakkan tidak terletak pada garis lurus maka sampel atau data yang diambil tidak berasal dari populasi normal. Uji ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual tersebut normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan syarat sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : data terdistribusi normal

H_a : data tidak terdistribusi normal

Jika nilai signifikan (sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya data berdistribusi normal.

2). Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Sudarmanto (2013:240), uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

Menurut Ghozali (2005:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3). Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis model persamaan regresi linier berganda atau (*multiple liner regression*) digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Silalahi (2010:430), analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh dan hubungan antara satu variabel yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh dan hubungan antara satu variabel terikat tunggal dan beberapa variabel bebas untuk menggunakan nilai-nilai variabel-variabel bebas dalam memprediksi nilai variabel terikat tunggal yang diteliti. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menenrangkan besarnya pengaruh keperibadian

dan kompetensi terhadap kinerja. Formulasi regresi linier berganda menurut Sofar dan Heryanto (2017:147) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat
α	= Bilangan konstanta
X_1, X_2, \dots, X_n	= Variabel Bebas
b_1, b_2, \dots, b_n	= Koefisien Regresi

c. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen. Menurut Sudjana (2003:108), untuk menguji kebenaran hipotesis maka rumus uji F adalah sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F	= F hitung yang akan dibandingkan dengan F table
R^2	= determinasi berganda
k	= banyaknya variabel bebas
n	= jumlah sampel

Hipotesis dalam Uji F ini adalah :

H_0 : berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_a : berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a) $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_a ditolak
- b) $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 diterima

2. Uji Parsial (uji t)

Pengujian pengaruh parsial (sendiri-sendiri) dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Sudjana (2003:111), pengujian dilakukan dengan uji t, menggunakan rumus seperti berikut ini :

$$t = \frac{b_i}{Se_{b_i}}$$

Keterangan :

- t = nilai t
- b_i = koefisien regresi
- Se_{b_i} = standar error koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel} , akan dapat diketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, apabila :

- a) $T_{hitung} < T_{tabel}$: maka H_0 diterima
- b) $T_{hitung} > T_{tabel}$: maka H_a ditolak

d. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas

yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

$R^2 = 0$ (nol) artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$ Mendekati 0 (nol) artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$ Mendekati 1 artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan PT PLN (Persero).

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat

yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

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

2. Motto, VISI dan MISI, dan yel-yel PT PLN (Persero) Area Pasuruan.

a. Motto :

KAWAH BROMO

(memberikan pelayanan berkualitas mudah Bersih Optimal dan profesional)

b. Visi :

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

c. Misi :

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

d. Yel-yel :

Semangat PagiKerja Kerja Kerja

PLNBersih Bersih Bersih

Area Pasuruan.....Exelent

K3.....Safety Safety Safety

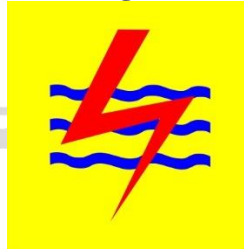
Zero AccidentYes

3. Makna Logo Perusahaan

a. Asal Mula Lambang PLN

Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara tercantum mengenai bentuk, warna dan makna yang terkandung pada lambang perusahaan.

**Gambar 4.1
Lambang PT PLN**



(Sumber: PT PLN (Persero) Area Pasuruan, 2018)

b. Elemen-elemen Lambang PLN

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Merupakan bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, yang menggambarkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning menggambarkan pencerahan yang mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Warna kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang harus dimiliki setiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir atau Kilat

Petir atau Kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya yang merupakan produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan ini. Selain itu juga mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

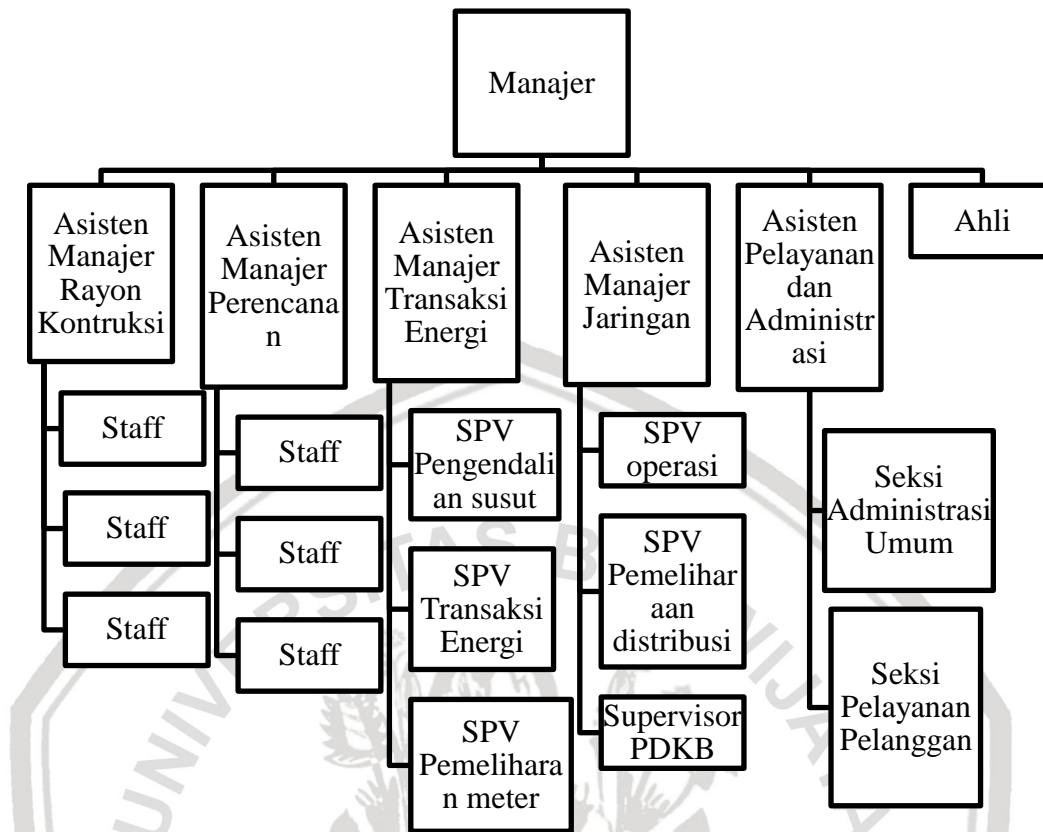
3) Tiga Gelombang

Tiga gelombang berarti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Biru juga melambangkan

keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Pasuruan.

Menurut Hasibuan (2010:128), struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendeparteman organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, tentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Definisi yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan sebuah gambaran atau bentuk dari bagian dan hubungan antara bagian yang ada dalam suatu perusahaan serta menjelaskan mengenai wewenang dan tanggungjawab setiap bagian. Pada umumnya di setiap organisasi memiliki struktur organisasi yang memiliki fungsinya masing-masing untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Struktur organisasi PT PLN (Persero) Area Pasuruan dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2 Struktur Organisasi pada PT PLN(Persero) Area Pasuruan
 Sumber : PT PLN (Persero) Area Pasuruan, 2018

a. Manajer Area

Adapun tugas-tugas dari manajer area sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas segala operasional kerja di perusahaan
- 2) Bertanggung jawab langsung kepada Kantor Distribusi Jawa Timur.
- 3) Merekomendasikan rencana strategi jangka panjang di unit kerjanya.
- 4) Merekomendasikan rencana anggaran perusahaan tahunan.

- 5) Merekomendasikan sasaran, strategi, dan kebijakan terkait kegiatan produksi kepada atasan.
- 6) Menyusun, mereview dan mengembangkan prosedur di lingkup tugasnya.
- 7) Menyusun, mengembangkan dan mengevaluasi strategi produksi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pabrik.
- 8) Memastikan sarana, prasarana, dan peralatan pabrik agar seluruh jalur siap beroperasi sesuai dengan perencanaan.
- 9) Mengelola aktivitas fungsi SDM di pabrik produk beton meliputi perencanaan kebutuhan, administrasi pegawai, penghargaan, pengembangan serta hubungan industrial.
- 10) Memastikan terlaksananya kebijakan operasi perusahaan secara konsisten.
- 11) Menyelenggarakan kegiatan perizinan, kontrak, serta pemeliharaan dokumen hukum di perusahaan.
- 12) Mengendalikan penerapan sistem manajemen perusahaan di pabrik.

b. Asman Perencanaan Dan Evaluasi

Adapun tugas-tugas dari Asman Perencanaan Dan Evaluasi sebagai berikut:

- 1) Menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) proyek induk tahunan.
- 2) Melaksanakan evaluasi kinerja serta sosialisasi penerapannya kepada organisasi proyek.
- 3) Merencanakan dan mengelola kegiatan pembebasan tanah dan mengelola kegiatan soil investigation.
- 4) Menyiapkan AMDAL, UPL, dan RKL serta perijinan.
- 5) Mengolah dan membina sistem manajemen mutu.

- 6) Merumuskan standar produk/materi, serta membina penerapannya.
- 7) Melaksanakan perencanaan proyek yang sinergi dengan koordinasi bersama jasa manajemen konstruksi.
- 8) Menetapkan laporan proyek induk.

c. Asman Kontruksi

Adapun tugas-tugas dari Asman Kontruksi sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja staf operasi sesuai rencana kerja proyek induk.
- 2) Merumuskan dan mengevaluasi kinerja bidang serta sosialisasi penerapannya.
- 3) Mengkoordinasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik meliputi administrasi, tenaga asing, kontrak-kontrak dan berita pembayaran.
- 4) Mengkoordinasi kegiatan pengadaan dan pengendalian sarana kerja.

d. Asman Jaringan

Adapun tugas-tugas dari Asman Jaringan sebagai berikut:

- 1) Koordinasi pengawasan dan pengendalian teknik dan administrasi dengan unit jasa manajemen konstruksi.
- 2) Melaksanakan kegiatan proyek dengan fungsi sebagai pendelegasian wakil pemilik, (owner) dari proyek induk.
- 3) Menyusun basic communication dengan pihak pengguna jasa dan setiap pihak terkait.
- 4) Mengevaluasi rekomendasi penyempurnaan pekerjaan proyek dari pihak jasa manajemen konstruksi untuk proses amandemen dengan pihak konstruksi.

e. Asman Transaksi Energi

Adapun tugas-tugas dari Asman Transaksi Energi sebagai berikut:

- 1) Koordinasi pengawasan dan pengendalian teknik dan administrasi dengan unit jasa manajemen konstruksi.
- 2) Menyusun Basic Communication dengan pihak pengguna jasa dan setiap pihak terkait.
- 3) Mengevaluasi rekomendasi penyempurnaan pekerjaan proyek dari pihak jasa manajemen konstruksi untuk proses amandemen dari pihak konstruksi.
- 4) Menugaskan pengawasan mutu, tertib biaya dan ketetapan waktu pelaksanaan proyek terhadap setiap pihak pelaksanaan konstruksi dan pihak jasa manajemen konstruksi.

f. Asman Pelayanan dan Administrasi

Adapun tugas-tugas dari Asman Pelayanan dan Administrasi sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi kebutuhan & penyerapan anggaran fungsi Pelayanan dan Administrasi sesuai RKAP.
- 2) Mensupervisi dan memastikan Proses bisnis Pelayanan sesuai ketentuan.
- 3) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan dan peningkatan pendapatan Memonitor pemeliharaan data arsip Induk langganan / AIL.
- 4) Mengevaluasi Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL) sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5) Mengevaluasi proses administrasi pelanggan.
- 6) Mengevaluasi dan mengendalikan piutang pelanggan.

- 7) Mengevaluasi data pendapatan.
- 8) Mengevaluasi data piutang pelanggan (DPP) yang akurat dan up to date.
- 9) Mengevaluasi proses pemutusan sementara, bongkar rampung, piutang ragu-ragu dan usulan penghapusan piutang.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 40 orang responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan Kota Pasuruan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden yang digunakan dalam kategori jenis kelamin yang berjumlah 40 orang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin laki-laki 67,5% atau sebanyak 27 orang. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 32,5% atau sebanyak 13 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih mayoritas dalam penelitian ini.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Responden yang digunakan dalam kategori usia berjumlah 40 orang dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase
15-20 tahun	0	0%
21-25 tahun	13	32,5%
26-31 tahun	16	40%
>32 tahun	11	27,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan responden yang berusia antara 15-20 memiliki persentase sebesar 0% dengan jumlah karyawan sebanyak 0 responden. Selanjutnya usia antara 21-25 terdapat 13 karyawan dengan persentase sebesar 32,5%. Selanjutnya usia antara 26-31 terdapat 16 karyawan memiliki persentase sebesar 40%. Selanjutnya usia > 32 terdapat 11 karyawan yang memiliki persentase sebesar 27,5%.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan, sebagian besarnya berusia 26-31 tahun yaitu sebanyak 16 orang (40%). Diharapkan karyawan dengan usia muda dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Responden yang digunakan dalam kategori masa kerja berjumlah 40 orang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0-5 tahun	13	32,5%
6-10 tahun	13	32,5%
>10 tahun	14	35%
Total	40	100%

Sumber: data diolah,2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui masa kerja responden digolongkan menjadi 3 kategori. Pertama, masa kerja 0-5 tahun sebanyak 13 responden atau sebanyak 32,5%. Kedua, responden berdasarkan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 responden atau memiliki presentase 32,5%. Ketiga, responden berdasarkan masa kerja >10 tahun memiliki jumlah sebesar 14 responden atau 35%.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Responden yang digunakan dalam kategori pendidikan terakhir sebesar 40 orang dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	8	20%
D3	7	17,5%
S1	25	62,5%
S2	0	0%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah,2018

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang jumlahnya sebanyak 40 orang, diantaranya yang berpendidikan berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 8 orang dengan

persentase 20%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 7 orang dengan persentase 17,5%, berpendidikan Sarjana (S1) berjumlah 25 orang dengan persentase 62,5%, dan yang berpendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 0 orang dengan persentase 0,00%.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo mayoritas pendidikan terakhir karyawannya adalah Sarjana (S1) sebanyak 25 orang (62,5%). Diharapkan dengan pendidikan yang memumpuni dapat terpenuhinya keinginan dari perusahaan.

C. Analisa Data

1. Analisa Data Deskriptif Variabel Penelitian.

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik data, menyusun dan menyajikan data penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil penyebaran angket. Melalui tabel distribusi diketahui frekuensi dan persentase skor jawaban reponden untuk masing-masing indikator yang diperoleh dari butir-butir pernyataan dalam angket tersebut. Skor jawaban responden yang berada pada angka 1 sampai 5 memiliki penjelasan sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = ragu-ragu

4 = setuju

5 = sangat setuju

Skor jawaban tersebut digunakan untuk mengukur semua data yang akan dirangkum, digunakan *mean* atau nilai rata-rata, yaitu nilai yang diperoleh dalam

menambahkan seluruh unsur dalam himpunan dan membaginya dengan jumlah unsur (Malhotra, 2010:126). Berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada 40 orang responden, untuk mengetahui mayoritas jawaban responden masing-masing item dapat menggunakan rumus sturges sebagai berikut :

Panjang kelas = (X terbesar- X terkecil) / banyak kelas

$$= (5-1) / 5$$

$$= 4/5$$

$$= 0,8$$

Berdasarkan hasil jawaban angket yang diberikan kepada responden dapat dilihat interpretasi jawaban responden pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Jawaban Responden

Panjang Kelas (Interval)	Pernyataan
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Tinjauan teoritis, 2018

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan (X_1)

Dalam variabel kepribadian karyawan (X_1) terdapat empat belas item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan (X_1)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	0	0	0	0	8	20	23	57,5	9	22,5	4,025
X _{1.2}	0	0	0	0	7	17,5	23	57,5	10	25	4,075
X _{1.3}	0	0	0	0	1	2,5	30	75	9	22,5	4,200
X _{1.4}	0	0	0	0	1	2,5	29	72,5	10	25	4,225
X _{1.5}	0	0	0	0	4	10	27	67,5	9	22,5	4,125
X _{1.6}	0	0	0	0	1	2,5	33	82,5	6	15	4,125
X _{1.7}	0	0	0	0	4	10	33	82,5	3	7,5	3,975
X _{1.8}	0	0	0	0	15	37,5	16	40	9	22,5	3,850
X _{1.9}	0	0	0	0	6	15	29	72,5	5	12,5	3,975
X _{1.10}	0	0	0	0	8	20	27	67,5	5	12,5	3,925
X _{1.11}	0	0	0	0	6	15	32	80	2	5	3,900
X _{1.12}	0	0	0	0	9	22,5	28	70	3	7,5	3,850
X _{1.13}	0	0	0	0	3	7,5	32	80	5	12,5	4,050
X _{1.14}	0	0	0	0	1	2,5	26	65	13	32,5	4,300
	Mean Variabel										4,043

Sumber : Data diolah,2018

Keterangan:

- X_{1.1} = Mengenal setiap karyawan lainnya
- X_{1.2} = senang berinteraksi dengan karyawan lain
- X_{1.3} = senang berkomunikasi
- X_{1.4} = senang memberikan pertolongan terhadap orang lain
- X_{1.5} = peduli terhadap orang lain
- X_{1.6} = ramah terhadap orang lain
- X_{1.7} = tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan
- X_{1.8} = tepat waktu
- X_{1.9} = tidak tempramental
- X_{1.10} = tidak pencemas
- X_{1.11} = percaya diri

- X_{1.12} = kreatif dan inovatif
- X_{1.13} = senang mencari informasi terbaru
- X_{1.14} = mau meminta pendapat orang lain

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{1.1} mengenai mengenali setiap karyawan lainnya diperoleh hasil sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase sebesar 57,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 karyawan dengan persentase sebesar 20%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{1.1} memiliki mean jawaban responden sebesar 4,025. Hal ini menunjukkan bahwa item X_{1.1} (mengenali setiap karyawan lainnya) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan mengenali satu dengan yang lain, seperti halnya pada setiap hari senin pagi terdapat acara apel pagi dan setiap karyawan menyebutkan nama satu per satu untuk absensi, sehingga menciptakan suasana yang baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{1.2} senang berinteraksi dengan karyawan lainnya diperoleh hasil sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 25%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase sebesar 57,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 karyawan dengan persentase sebesar 17,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{1.2}

memiliki mean jawaban responden sebesar 4,075. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₂ (senang berinteraksi dengan karyawan lain) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan senang berinteraksi satu dengan yang lain dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam kerja komunikasi antar karyawan juga sangat bagus dalam memberi pengetahuan atau meminta tolong dalam hal tugas yang diberikan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₃ senang berkomunikasi diperoleh hasil sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase sebesar 75%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 karyawan dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₃ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,200. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₃ (senang berkomunikasi) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan senang berkomunikasi satu dengan yang lain dalam kegiatan di perusahaan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₄ senang memberikan pertolongan terhadap orang lain diperoleh hasil sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan

persentase sebesar 25%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 72,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 karyawan dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₄ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,225. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₄ (senang memberikan pertolongan terhadap orang lain) Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan senang memberikan pertolongan dengan karyawan yang lain dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam kerja karyawan satu dengan karyawan saling membantu dan memberi pertolongan atau meminta tolong dalam hal tugas yang diberikan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif. termasuk kategori baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₅ peduli terhadap orang lain diperoleh hasil sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase sebesar 67,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 karyawan dengan persentase sebesar 10%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₅ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,125. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₅ (peduli terhadap orang lain) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan peduli satu dengan yang lain dalam kegiatan di perusahaan,

seperti halnya pada saat karyawan mendapatkan sesuatu hal yang kurang baik karyawan lain langsung peduli dan memberikan pertolongan dan kesulitan yang didapatkan teratasi, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₆ ramah terhadap orang lain diperoleh hasil sebanyak 6 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase sebesar 82,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 karyawan dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₆ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,125 termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₆ (ramah terhadap orang lain). Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan ramah terhadap satu dengan yang lain dalam kegiatan di perusahaan maupun diluar perusahaan, seperti halnya pada saat terdapat karyawan baru atau manajer baru semua karyawan sangat ramah terhadap karyawan tersebut dan saling membantu untuk beradaptasi dengan cepat sehingga akan mempermudah pekerjaan yang akan dilaksanakan dan pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Suasana seperti inilah yang akan menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₇ tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan diperoleh hasil sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan

persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase sebesar 82,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 karyawan dengan persentase sebesar 10%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₇ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,975. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₇ (tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan tidak tergesa-gesa dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam kerja karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan untuk dilaporkan langsung kepada manajer semua karyawan sangatlah tidak tergesa-gesa dan sangat tenang dalam mengerjakan tugas tersebut, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₈ tepat waktu diperoleh hasil sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 16 karyawan dengan persentase sebesar 40%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 karyawan dengan persentase sebesar 37,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₈ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,850. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₈ (tepat waktu) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan tepat waktu dalam

kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam masuk kerja semua karyawan selalu tepat waktu dalam hal tersebut walaupun masih terdapat sedikit karyawan yang telat akan tetapi tidak terjadi pada setiap hari, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₉ tidak tempramental diperoleh hasil sebanyak 5 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 72,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₉ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,975. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₉ (tidak tempramental) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan tidak tempramental seperti halnya pada saat jam kerja terdapat kesalahan tugas dari rekan kerja baru atau rekan kerja lama akan tetapi rekan kerja lainnya tidak akan emosi atau tersulut untuk tempramental dan memberikan panduan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar diperbaiki lagi dengan baik, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₀ tidak pencemas diperoleh hasil sebanyak 5 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase

sebesar 67,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 karyawan dengan persentase sebesar 20%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{10} memiliki mean jawaban responden sebesar 3,925. Hal ini menunjukkan bahwa item X_{10} (tidak pencemas) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan tidak pencemas di perusahaan, seperti halnya pada saat jam kerja saat mengerjakan tugas yang diberikan dan terdapat rapat untuk kegiatan perusahaan, karyawan tersebut tidak cemas dan mengerjakan tugas tersebut dengan tenang dan menghadiri acara rapat dengan tepat waktu. Sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{11} percaya diri diperoleh hasil sebanyak 2 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase sebesar 80%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{11} memiliki mean jawaban responden sebesar 3,900. Hal ini menunjukkan bahwa item X_{11} (tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan tidak tergesa-gesa dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam kerja karyawan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan

dan hasil kerja tersebut akan dipresentasikan kepada manajer dalam rapat, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{12} kreatif dan inovatif diperoleh hasil sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 28 karyawan dengan persentase sebesar 70%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 karyawan dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{12} memiliki mean jawaban responden sebesar 3,850. Hal ini menunjukkan bahwa item X_{12} (kreatif dan inovatif) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan kreatif dan inovatif dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam rapat kerja karyawan bagian transaksi energi memberikan ide-ide yang kreatif untuk mengurangi susut listrik yang hilang sehingga keratifitas dari karyawan-karyawan tersebut membuat pekerjaan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, sehingga memberikan profit lebih dan menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{13} senang mencari informasi terbaru diperoleh hasil sebanyak 5 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase sebesar 80%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3

karyawan dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₃ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,050. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₃ (senang mencari informasi terbaru) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan mencari informasi terbaru, seperti halnya pada saat mahasiswa magang karyawan yang membimbing mahasiswa juga senang mencari informasi terbaru yang terkait dalam bidang pekerjaan yang dialami maupun informasi yang berada diluar pekerjaan tersebut, sehingga pengetahuan-pengetahuan yang baru didapatkan oleh setiap karyawan juga mampu meningkatkan kemampuan secara individual dan kondisi tersebut menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

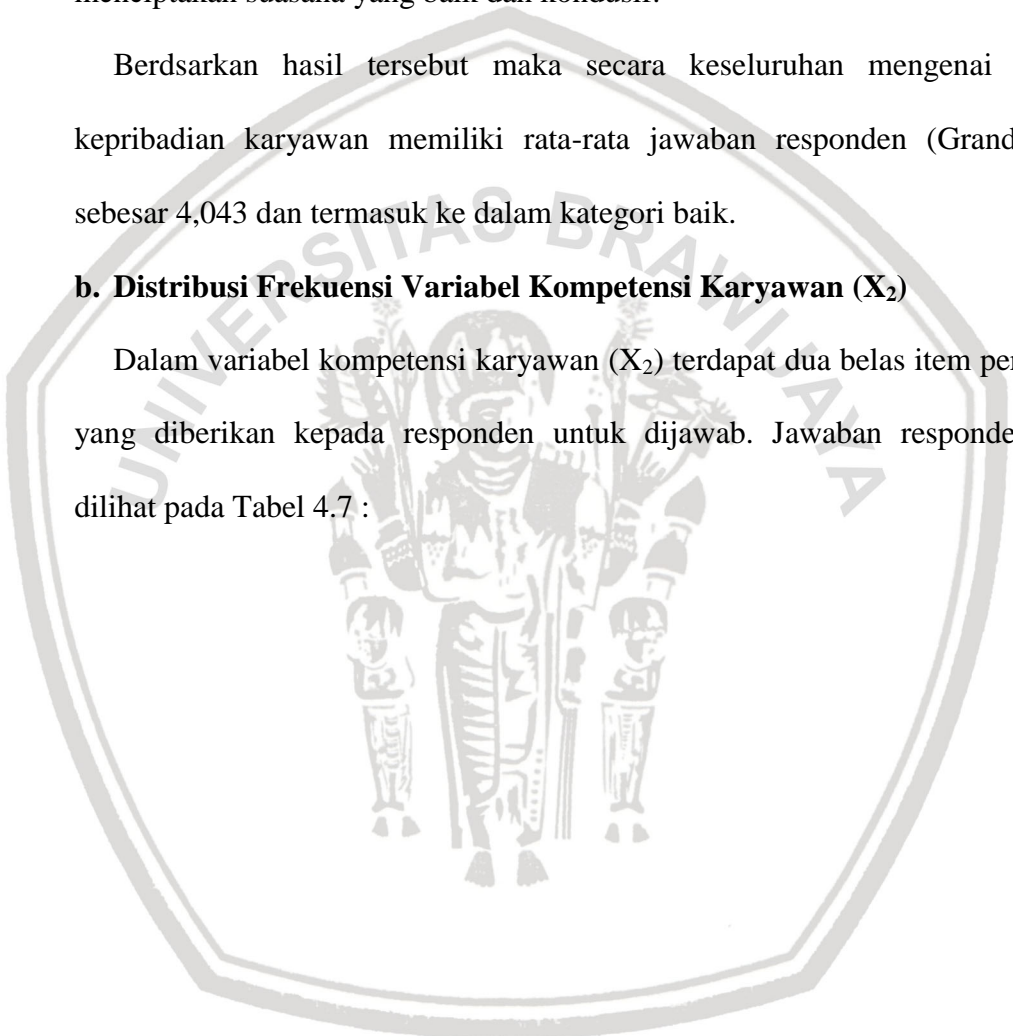
Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₄ mau menerima pendapat orang lain diperoleh hasil sebanyak 13 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 32,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase sebesar 65%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 karyawan dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁₄ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,300. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁₄ (mau menerima pendapat orang lain) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan mau menerima pendapat orang lain,

seperti halnya pada saat sehari-hari dan mendapat pekerjaan bersama/berkelompok semua karyawan menerima pendapat yang lain dalam kategori yang baik dan yang mampu mempermudah pekerjaan tersebut serta pendapat-pendapat yang tidak dipilih pada rencana pertama akan dicatat untuk dijadikan rencana kedua di saat rencana pertama kurang maksimal, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel kepribadian karyawan memiliki rata-rata jawaban responden (Grand Mean) sebesar 4,043 dan termasuk ke dalam kategori baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan (X_2)

Dalam variabel kompetensi karyawan (X_2) terdapat dua belas item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 :



Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan (X₂)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	0	0	0	0	6	15	29	72,5	5	12,5	3,975
X _{2.2}	0	0	0	0	7	17,5	26	65	7	17,5	4,000
X _{2.3}	0	0	0	0	0	0	32	80	8	20	4,200
X _{2.4}	0	0	0	0	2	5	24	60	14	35	4,300
X _{2.5}	0	0	0	0	3	7,5	35	87,5	2	5	3,975
X _{2.6}	0	0	0	0	5	12,5	34	85	1	2,5	3,900
X _{2.7}	0	0	0	0	8	20	30	75	2	5	3,850
X _{2.8}	0	0	0	0	11	27,5	28	70	1	2,5	3,750
X _{2.9}	0	0	0	0	15	37,5	22	55	3	7,5	3,700
X _{2.10}	0	0	0	0	3	7,5	34	85	3	7,5	4,200
X _{2.11}	0	0	0	0	10	25	29	72,5	1	2,5	3,775
X _{2.12}	0	0	0	0	9	22,5	31	77,5	0	0	3,775
	Mean Variabel										3,933

Sumber : Data diolah, 2018

Keterangan:

X_{2.1} = penguasaan bidang pekerjaan

X_{2.2} = teliti dalam mengerjakan pekerjaan

X_{2.3} = kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru

X_{2.4} = dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan

X_{2.5} = dapat mengambil keputusan dengan baik

X_{2.6} = dapat berpikir secara analitis

X_{2.7} = dapat berpikir secara konseptual

X_{2.8} = memiliki kemampuan untuk memberdayakan orang lain

X_{2.9} = memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain

X_{2.10} = dapat memimpin diri sendiri

X_{2.11} = dapat memimpin orang lain

X_{2.12} = memiliki pemikiran yang strategis

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₁ penguasaan bidang pekerjaan diperoleh hasil sebanyak 5 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 72,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₁ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,975. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₁ (penguasaan bidang pekerjaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki penguasaan bidang pekerjaan, seperti halnya pada bagian PDKB setiap karyawan menguasai bidang pekerjaan dan mengerti pekerjaan manakah yang memiliki resiko tinggi, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₂ teliti dalam mengerjakan pekerjaan diperoleh hasil sebanyak 7 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 17,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase sebesar 65%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 karyawan dengan persentase sebesar 17,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₂ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,000. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₂ (teliti dalam mengerjakan pekerjaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat

dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaan dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat karyawan mendapatkan pekerjaan selalu teliti dengan pekerjaan yang dikerjakan dan selalu dikoreksi terlebih dahulu sebelum dilaporkan kepada penanggung jawab pekerjaan tersebut, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₃ kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru diperoleh hasil sebanyak 8 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 20%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase sebesar 80%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₃ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,200. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₃ (kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru) termasuk kategori baik Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat karyawan di bagian administrasi dan pelayanan yang berkonsentrasi pada SDM, diberikan tugas untuk merekapitulasi nota BBM yang sebelumnya diberikan tugas kepada karyawan yang berkonsentrasi pada keuangan, karyawan tersebut sanggup untuk menjalankan tugas baru tersebut. Sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₄ dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan diperoleh hasil sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 35%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 24 karyawan dengan persentase sebesar 60%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 karyawan dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₄ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,300. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₄ (dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan satu dengan yang lain dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat terdapat pekerjaan berkelompok setiap karyawan mampu bekerja sama dengan baik dan mampu menyelesaikannya dengan baik, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₅ dapat mengambil keputusan dengan baik diperoleh hasil sebanyak 2 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 35 karyawan dengan persentase sebesar 87,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 karyawan dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₅ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,975. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₅ (dapat

mengambil keputusan dengan baik) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan dapat mengambil keputusan dengan baik dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat rapat bulanan pimpinan karyawan bagian administrasi dan pelayanan mengambil keputusan tentang perusahaan penyedia tenaga kerja yang melakukan penundaan pemberian kompensasi terhadap karyawan yang memiliki sistem kontrak dengan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mencari perusahaan baru yang mampu memberikan kompensasi dengan tepat waktu, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₆ dapat berpikir secara analitis diperoleh hasil sebanyak 1 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 34 karyawan dengan persentase sebesar 85%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 karyawan dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₆ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,900. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₆ (dapat berpikir secara analitis) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan dapat berpikir secara analitis, seperti halnya pada saat jam kerja salah satu karyawan pada bagian transaksi energi mampu berpikir secara analitis untuk memecahkan permasalahan pada susut energi.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{127} dapat berpikir secara konseptual diperoleh hasil sebanyak 2 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase sebesar 75%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 karyawan dengan persentase sebesar 20%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{27} memiliki mean jawaban responden sebesar 3,850. Hal ini menunjukkan bahwa item X_{27} (dapat berpikir secara konseptual) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan dapat berpikir secara konseptual, seperti halnya pada saat jam rapat kerja karyawan yang memiliki pekerjaan yang ditugaskan dan sedang dipresentasikan kepada manajer dan asman mampu menjelaskan pemikiran secara konseptual tentang rencana kerja tersebut, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X_{28} memiliki kemampuan memberdayakan orang lain diperoleh hasil sebanyak 1 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 28 karyawan dengan persentase sebesar 70%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 karyawan dengan persentase sebesar 27,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X_{28} memiliki mean jawaban responden sebesar 3,750. Hal ini menunjukkan bahwa

item X₂₈ (memiliki kemampuan memberdayakan orang lain) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki kemampuan memberdayakan orang lain, seperti halnya pada saat rapat bagian setiap asman selalu memberikan arahan kepada karyawan lain untuk peningkatan kemampuan individu, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂₉ memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain diperoleh hasil sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 22 karyawan dengan persentase sebesar 5,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 karyawan dengan persentase sebesar 37,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂₉ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,700. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂₉ (memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain, seperti halnya pada saat karyawan baru masuk untuk pertama kalinya, karyawan lain saling membantu untuk mengmbangkan potensi yang ada pada karyawan baru tersebut, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₁₀₁₀ dapat memimpin diri sendiri diperoleh hasil

sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 34 karyawan dengan persentase sebesar 85%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 karyawan dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₁10 memiliki mean jawaban responden sebesar 4,000. Hal ini menunjukkan bahwa item X₁10 (dapat memimpin diri sendiri) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan dapat memimpin diri sendiri dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam istirahat kerja setiap karyawan mampu memimpin diri sendiri untuk kembali bekerja pada setiap waktu yang tidak akan membuat jam kerja hilang begitu saja.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂11 dapat memimpin orang lain diperoleh hasil sebanyak 1 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 72,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 karyawan dengan persentase sebesar 25%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂11 memiliki mean jawaban responden sebesar 3,775. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂11 (dapat memimpin orang lain) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan dapat memimpin orang lain dalam kegiatan di

perusahaan, seperti halnya pada saat jam kerja penanggung jawab kegiatan perusahaan setiap karyawan dituntut untuk mampu memimpin karyawan lain dan pekerjaan tersebut mampu dilaksanakan dengan baik oleh setiap karyawan yang diberikan tugas tersebut.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item X₂12 memiliki pemikiran yang strategis diperoleh hasil sebanyak 0 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 0%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 77,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 karyawan dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X₂12 memiliki mean jawaban responden sebesar 3,775. Hal ini menunjukkan bahwa item X₂12 (pemikiran yang strategis) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki pemikiran yang strategis dalam kegiatan di perusahaan, seperti halnya pada saat jam rapat kerja setiap karyawan memiliki pemikiran yang strategis untuk menyusun kerangka kerja yang akan dilaksanakan sehingga mampu mempermudah pekerjaan yang dilaksanakan. Kondisi tersebut mampu menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel kompetensi karyawan memiliki rata-rata jawaban responden (Grand Mean) sebesar 3,933 dan termasuk ke dalam kategori baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y_1)

Dalam variabel kinerja karyawan (Y_1) terdapat sembilan item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y_1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁₁	0	0	0	0	8	20	31	77,5	1	2,5	3.825
Y ₁₂	0	0	0	0	5	12,5	33	82,5	2	5	3.925
Y ₁₃	0	0	0	0	6	15	33	82,5	1	2,5	3.875
Y ₁₄	0	0	0	0	4	10	33	82,5	3	7,5	3.975
Y ₁₅	0	0	0	0	0	0	37	92,5	3	7,5	4.075
Y ₁₆	0	0	0	0	6	15	32	80	2	5	3.900
Y ₁₇	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25	4.250
Y ₁₈	0	0	0	0	9	22,5	26	65	5	12,5	3.900
Y ₁₉	0	0	0	0	6	15	31	77,5	3	7,5	3.925
	Mean Variabel										3.961

Sumber: Data diolah, 2018

Keterangan:

- Y_{1,1} = mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum
- Y_{1,2} = ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- Y_{1,3} = hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Y_{1,4} = jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum
- Y_{1,5} = kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan
- Y_{1,6} = tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan
- Y_{1,7} = menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y_{1,8} = waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- Y_{1,9} = kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y_{1,1} mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum diperoleh hasil sebanyak 1 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 77,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 karyawan dengan persentase sebesar 20%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y_{1,1} memiliki mean jawaban responden sebesar 3,825. Hal ini menunjukkan bahwa item Y_{1,1} (mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki mutu hasil yang dicapai maksimum, seperti halnya pada saat karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikan perjanjian kontrak dengan perusahaan yang bekerjasama dengan PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang menawarkan berbagai opsi untuk kerjasama dan hasilnya selalu mencapai target yang ditetapkan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y_{1,2} ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan diperoleh hasil sebanyak 2 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase sebesar 82,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 karyawan dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₂ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,925. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₂ (ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang maksimum, seperti halnya pada saat karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikan perjanjian kontrak dengan perusahaan yang bekerjasama dengan PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang menawarkan berbagai opsi untuk kerjasama dan setiap karyawan yang diberikan tugas selalu teliti dan menyelesaikan tugas tersebut dengan rapi, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₃ hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan diperoleh hasil sebanyak 1 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 2,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase sebesar 82,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan sebesar 15% dan selanjutnya tidak ada karyawan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₃ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,875. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₃ (hasil kerja sesuai dengan

standar yang ditetapkan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti halnya pada saat karyawan transaksi energi yang diberikan tugas untuk menyelesaikan permasalahan susut energi pada kantor rayon maupun area dan hasil yang didapatkan sesuai dengan target perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₄ jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum diperoleh hasil sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase sebesar 82,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 karyawan dengan persentase sebesar 10%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₄ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,975. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₄ (jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum, seperti halnya pada saat karyawan bagian pemasaran diberikan tugas untuk mencari pelanggan baru yang sudah ditetapkan jumlahnya oleh perusahaan dan memiliki hasil jumlah yang maksimum serta memberikan dampak baik bagi bagian pemasaran

tersebut dalam mencapai target hasil kerja, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₅ kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan diperoleh hasil sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 37 karyawan dengan persentase sebesar 92,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₅ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,075. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₅ (kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan, seperti halnya pada saat karyawan PDKB yang diberikan tugas untuk meminimalisir permasalahan pekerjaan yang memiliki resiko berbahaya dalam pekerjaan dan memiliki kesesuaian hasil kerja sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₆ tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan diperoleh hasil sebanyak 2 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase sebesar 80%, selanjutnya yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₆ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,900. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₆ (tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, seperti halnya pada saat karyawan transaksi energi yang diberikan tugas untuk menyelesaikan permasalahan susut energi pada kantor rayon maupun area terdapat tingkat kesulitan akan tetapi tingkat kesulitan tersebut masih dalam koridor standar yang diberikan perusahaan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₇ menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan diperoleh hasil sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 25%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase sebesar 75%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₇ memiliki mean jawaban responden sebesar 4,250. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₇ (menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang

ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya pada saat karyawan bagian keuangan di administrasi dan pelayanan menyelesaikan laporan keuangan yang diberikan oleh mahaer area diselesaikan secara tepat waktu yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₈ waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut diperoleh hasil sebanyak 5 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 12,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase sebesar 65%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 karyawan dengan persentase sebesar 22,5%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₈ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,900. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₈ (waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan merasa waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, seperti halnya pada saat karyawan bagian konstruksi diberikan tugas untuk mempersiapkan barang-barang yang akan dipakai untuk perluasan wilayah jangkauan dari perusahaan, setiap karyawan bagian konstruksi merasa waktu yang diberikan sangat cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban pernyataan angket yang diberikan pada item Y₁₉ kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya diperoleh hasil sebanyak 3 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 7,5%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 77,5%, selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y₁₉ memiliki mean jawaban responden sebesar 3,925. Hal ini menunjukkan bahwa item Y₁₉ (kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya) termasuk kategori baik. Hasil yang didapat dengan kategori baik tersebut juga didukung keadaan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan dengan setiap karyawan merasa kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya tidak berpengaruh pada pekerjaan yang dikerjakan, seperti halnya pada karyawan bagian administrasi dan pelayanan memiliki kesalahan pengisian data-data dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan tetapi kesalahan-kesalahan tersebut tidak akan berpengaruh pada waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga menciptakan suasana yang baik dan kondusif.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata jawaban responden (Grand Mean) sebesar 3,961 dan termasuk ke dalam kategori baik.

2. Analisis Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Guna memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut ini :

1. Normalitas

Normalitas data merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan perhitungan regresi linier berganda karena model regresi yang baik jika semua variabel berdistribusi normal. Uji ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual tersebut normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : data terdistribusi normal

H_a : data tidak terdistribusi normal

Jika nilai signifikan (sig.) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87231489
	Absolute	.150
Most Extreme Differences	Positive	.150
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328

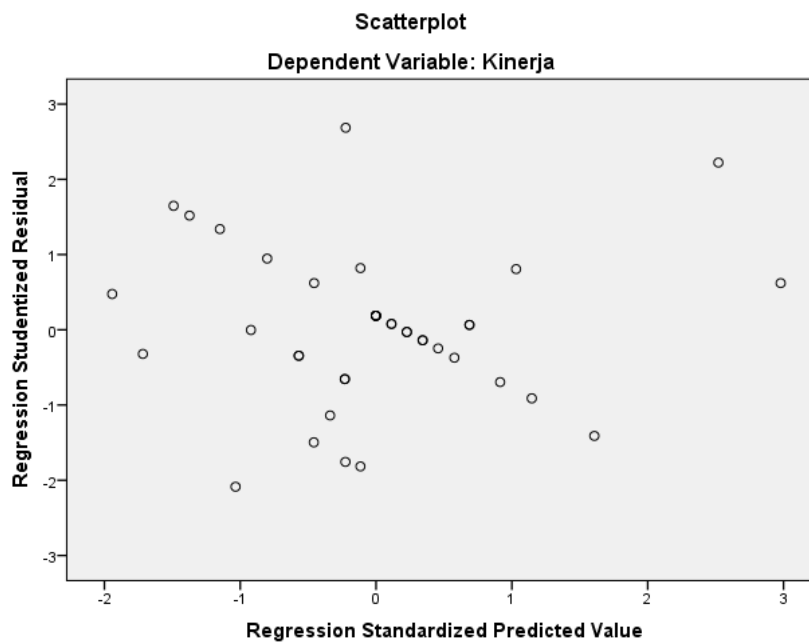
Sumber: Data Diolah, 2018

Dari Tabel 4.9 di atas dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,328 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residualnya berdistribusi normal atau dengan kata lain ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian gejala heterokedastisitas menggunakan *Scatterplot*, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil uji asumsi heteroskedastisitas uji *Scatter Plot* terhadap model regresi antara kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja diketahui bahwa hasil dari uji tersebut tidak membentuk sebuah pola yang jelas dan terlihat titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi ini, yang artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

3. Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas

dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan *SPSS 23.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepribadian	.719	1.391
Kompetensi	.719	1.391

Sumber : Data diolah, 2018

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel kepribadian karyawan (X_1) sebesar 1,391 dengan nilai tolerance sebesar 0,719 dan nilai VIF variabel kompetensi karyawan (X_2) sebesar 1,391 dengan nilai tolerance 0,719. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.

b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.761	5.335		.892	.378
1 Kepribadian	.206	.089	.323	2.300	.027
Kompetensi	.408	.124	.463	3.299	.002

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.11 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,761 + 0,206 X_1 + 0,408 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 4,761. Artinya, jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) bernilai nol, maka besarnya kinerja sebesar 4,761.

Koefisien regresi untuk variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,206 yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepribadian karyawan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kepribadian karyawan (X_1) sebesar 0,206 yang mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel kepribadian karyawan (X_1) sebesar satu satuan akan

menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) atau semakin baik kepribadian maka semakin tinggi kinerja.

Koefisien regresi untuk variabel bebas kompetensi karyawan (X_2) sebesar 0,408 yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan (X_2) sebesar 0,408 yang mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel kompetensi karyawan (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) atau semakin baik kompetensi maka semakin tinggi kinerja.

c. Uji Hipotesis

1. Uji simultan (F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan uji F. Diketahui bahwa nilai $\text{Sig } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Berikut ini tabel hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan(F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.383	2	62.192	16.831	.000 ^b
Residual	136.717	37	3.695		
Total	261.100	39			

Sumber: Data Diolah, 2018

Dari Tabel 4.12 tersebut hasil hitungan di atas maka F tabel sebesar 3,252. Jika kedua nilai dibandingkan maka nilai F hitung > F tabel ($16,831 > 3,22$). Dengan hasil perbandingan $0,000 < 0,05$ (Sig F < α) dan $16,831 > 3,252$ (F hitung > F tabel) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja (Y).

2. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja (Y). Sebelum membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t tabel yang akan digunakan pada penelitian. Untuk menentukan nilai t tabel yang digunakan pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut ini tabel uji parsial sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.892	.378
	Kepribadian	2.300	.027
	Kompetensi	3.299	.002

Sumber : Data Diolah, 2018

Jadi nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,026. Berdasarkan Tabel 4.13 dan hasil perhitungan t tabel yang digunakan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel kepribadian karyawan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung > t tabel ($2,300 > 2,026$) dan hasil perbandingan Sig t < α sebesar ($0,027 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga apabila variabel kepribadian karyawan (X_1) meningkat maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
- b. Hasil uji t kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung > t tabel ($3,299 > 2,026$) dan hasil perbandingan Sig t < α sebesar ($0,002 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga apabila variabel kompetensi karyawan (X_2) meningkat maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan dari hasil uji t menunjukkan bahwa kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi atau sampai dengan 100% atau mencapai angka 1 maka akan

semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.690 ^a	.476	.448

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,476. Hal ini menunjukkan bahwa kepriabdian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) berpengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kemudian koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas kepriabdian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada Tabel 4.14 di atas.

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,690. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel kepriabdian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,690. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya peneliti menggunakan Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009:189

Jika dilihat pada Tabel 4.15 nilai koefisien korelasi 0,690 berada pada kategori 0,600 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas kepribadian karyawan (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) ditingkatkan maka variabel terikatnya kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

D. Pembahasan

1. Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengaruh kepribadian karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada lingkungan kerjadapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,043. Dapat kita ketahui bahwa kepribadian karyawan di PT PLN (Persero) Area Pasuruan meliputi ekstraversi, mudah akur, sifat berhati-hati, stabilitas emosi, dan terbuka dengan hal-hal baru dalam kondisi yang baik berdasarkan nilai *grand mean*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian karyawan dari indikator ekstraversi dengan mengenali setiap rekan kerja dan juga senang berinteraksi serta berkomunikasi dengan karyawan lain,

mudah akrab dengan senang memberikan peretolongan terhadap orang lain serta ramah juga peduli dengan karyawan lain, sifat berhati-hati dengan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan pekerjaan serta tepat waktu, stabilitas emosi dengan tidak tempramental serta tidak pencemas dan percaya diri, terbuka dengan hal-hal baru dengan kreatif dan inovatif serta senang mencari informasi terbaru juga mau meminta pendapat orang lain, sehingga hal hal indikator tersebut yang berada di area PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang selalu dijaga dengan baik dan pola kerja sama antara sesama rekan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil tabel jawaban frekuensi responden pada variabel kepribadian karyawan (X_1) diperoleh hasil tertinggi pada $X_{1.14}$ yaitu tentang mau meminta pendapat orang lain yang pada dasarnya akan membantu seorang karyawan memperoleh informasi tentang hal-hal yang berkaitan pada tugas pekerjaan yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan, sehingga pendapat yang diterima dari orang lain mampu membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan mampu memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Pada tabel jawaban frekuensi responden pada variabel kepribadian karyawan (X_1) diperoleh hasil terendah pada $X_{1.8}$ dan $X_{1.12}$ yaitu tentang ketepatan waktu serta kreatifitas dan inovatif. Ketepatan waktu karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk mewujudkan target-target perusahaan yang tentunya membutuhkan kinerja karyawan. Apabila ketepatan waktu karyawan rendah maka akan terjadi hilangnya jam kerja karyawan yang akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak terhadap target perusahaan. Pada item selanjutnya tentang kreatifitas dan inovasi memiliki nilai

terendah sama dengan nilai dari ketepatan waktu. Kreatifitas dan inovasi sangat penting bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan serta mampu membantu mewujudkan target-target perusahaan yang telah ditentukan, apabila kreatifitas dan inovasi ditingkatkan tentunya akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian menurut Feist &Gregory Feist (2013:4), menyatakan bahwa pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang.Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) variabel kepribadian karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil penelitian yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik kepribadian karyawan yang ada di PT PLN (Persero) Area Pasuruan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

b. Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item* pada variabel kompetensi karyawan (X₂)dapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,933. Dapat kita ketahui bahwa kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan dalam kondisi yang baik berdasarkan nilai *grand mean*. Hal ini dapat terlihat dari pengusahaan bidang pekerjaan dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru sehingga pekerjaan yang diberikan mampu dikerjakan dengan baik, dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan

sehingga dapat mempermudah pekerjaan yang sedang dikerjakan, dapat mengambil keputusan dengan baik dan dapat berpikir secara konseptual sehingga keputusan yang diambil dapat memberikan hal positif dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk memperdayakan orang lain dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain sehingga mampu membuat kemampuan orang lain meningkat, dapat memimpin diri sendiri maupun orang lain dan memiliki pemikiran strategis yang bisa membantu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga hubungan antara karyawan baik itu sesama rekan kerja dan atasan PT PLN (Persero) Area Pasuruan yang terjalin dengan baik, dan karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka yang tujuannya untuk jenjang karier yang lebih baik lagi di perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel jawaban frekuensi responden pada variabel kompetensi karyawan (X_2) diperoleh hasil tertinggi pada $X_{2.3}$ dan $X_{2.10}$ yaitu tentang kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan dapat memimpin diri sendiri. Kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaan yang baru akan membuat karyawan terbuka dengan sesuatu hal yang baru dan mampu bersaing dengan kondisi pesaing ataupun dengan perubahan persaingan. Hal tersebut jika ditingkat lagi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan membuat perusahaan mencapai target-targetnya. Hal selanjutnya yang memiliki nilai tinggi yaitu dapat memimpin diri sendiri. Seorang karyawan harus mampu memimpin diri sendiri terlebih dahulu agar mampu mengendalikan apa yang akan dilakukan pada pekerjaannya yang akan dilaksanakan. Memimpin diri sendiri juga akan menjadi contoh bagi karyawan lain agar mampu ditiru dalam

kehidupan sehari-hari di perusahaan, jika hal tersebut mampu ditingkatkan akan membuat kinerja karyawan lebih stabil dan cenderung untuk naik. Pada tabel jawaban frekuensi responden pada variabel kompetensi karyawan (X_2) diperoleh hasil terendah pada $X_{2,9}$ yaitu tentang memiliki kemampuan untuk mengembangkan orang lain. Kemampuan untuk mengembangkan orang lain sangatlah penting bagi karyawan, apabila seorang karyawan memiliki hal tersebut maka secara keseluruhan semua karyawan akan mengalami peningkatan kompetensi secara merata dan membuat kinerjanya meningkat serta dapat membantu mewujudkan pencapaian target-target perusahaan.

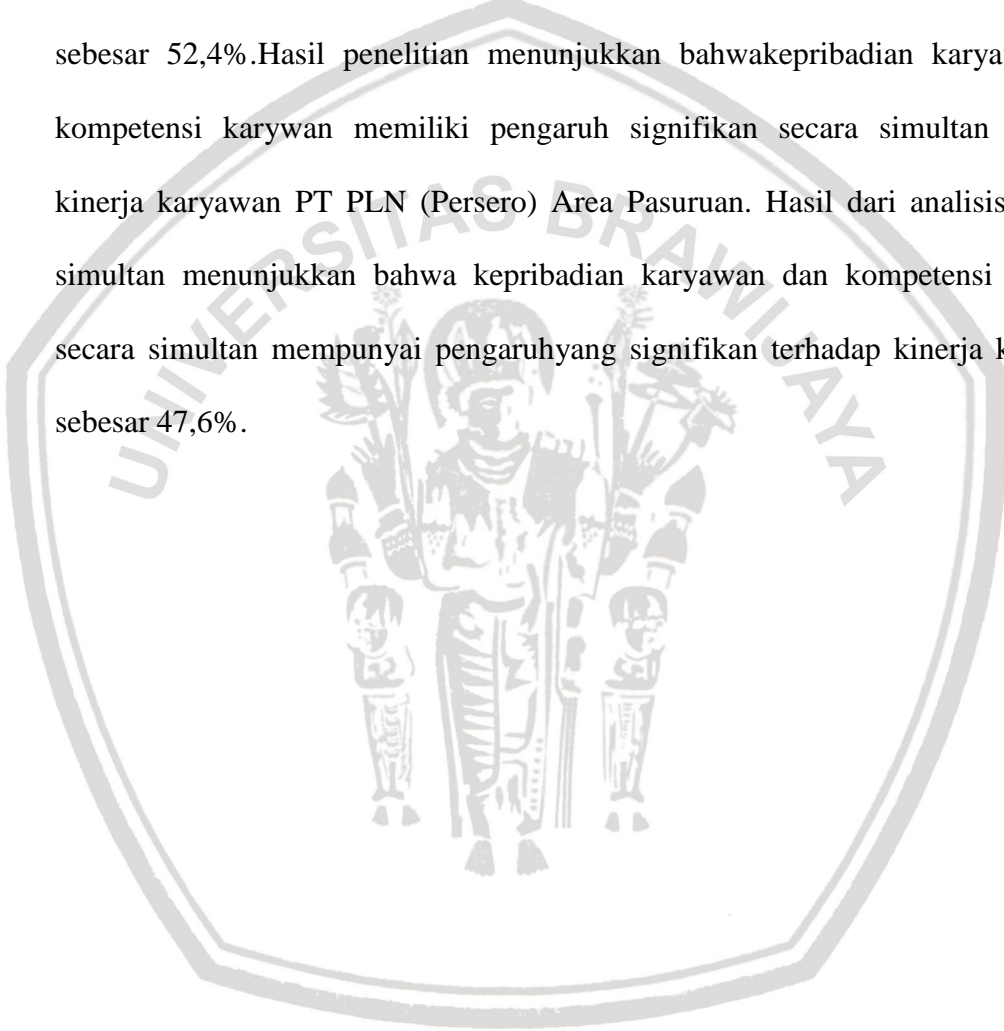
Wibowo (2007:324) menjelaskan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi karyawan yang ada di PT PLN (Persero) Area Pasuruan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

2. Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item* pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikategorikan sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,961. Dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan dalam kondisi yang sangat baik berdasarkan nilai *grand mean*. Hal ini terlihat dari ketelitian dan mutu hasil kerja yang baik, kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penyelesaiannya lebih cepat lagi dari sebelumnya, dan masalah ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas tidak melebihi waktu yang ditentukan serta ketepatan penyelesaian tugas juga meningkat dari yang sebelumnya yang sudah baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) memiliki nilai $F < (\alpha) 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ sehingga variabel kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai *R Square* diketahui bahwa variabel kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,476 (47,6%) dan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, Faktor Psikologis yang terdiri dari Personality, dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja selain variabel yang digunakan peneliti yaitu faktor organisasi yang memiliki pengaruh sebesar 52,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Hasil dari analisis data uji simultan menunjukkan bahwa kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan tentang pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yaitu :

1. Secara parsial variabel kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Hasil perhitungan dari signifikansi t variabel kepribadian karyawan (X_1) $< 0,05$ dan t hitung $>$ t tabel. Variabel kepribadian karyawan memberikan kontribusi sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan kepribadian karyawan yang semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
2. Secara parsial variabel kompetensi karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Hasil perhitungan dari signifikansi t variabel kompetensi karyawan (X_2) $< 0,05$ dan t hitung $>$ t tabel. Variabel kompetensi karyawan memberikan kontribusi sebesar 40,8% terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan semakin meningkatnya kompetensi karyawan, maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawannya.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepribadian karyawan (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

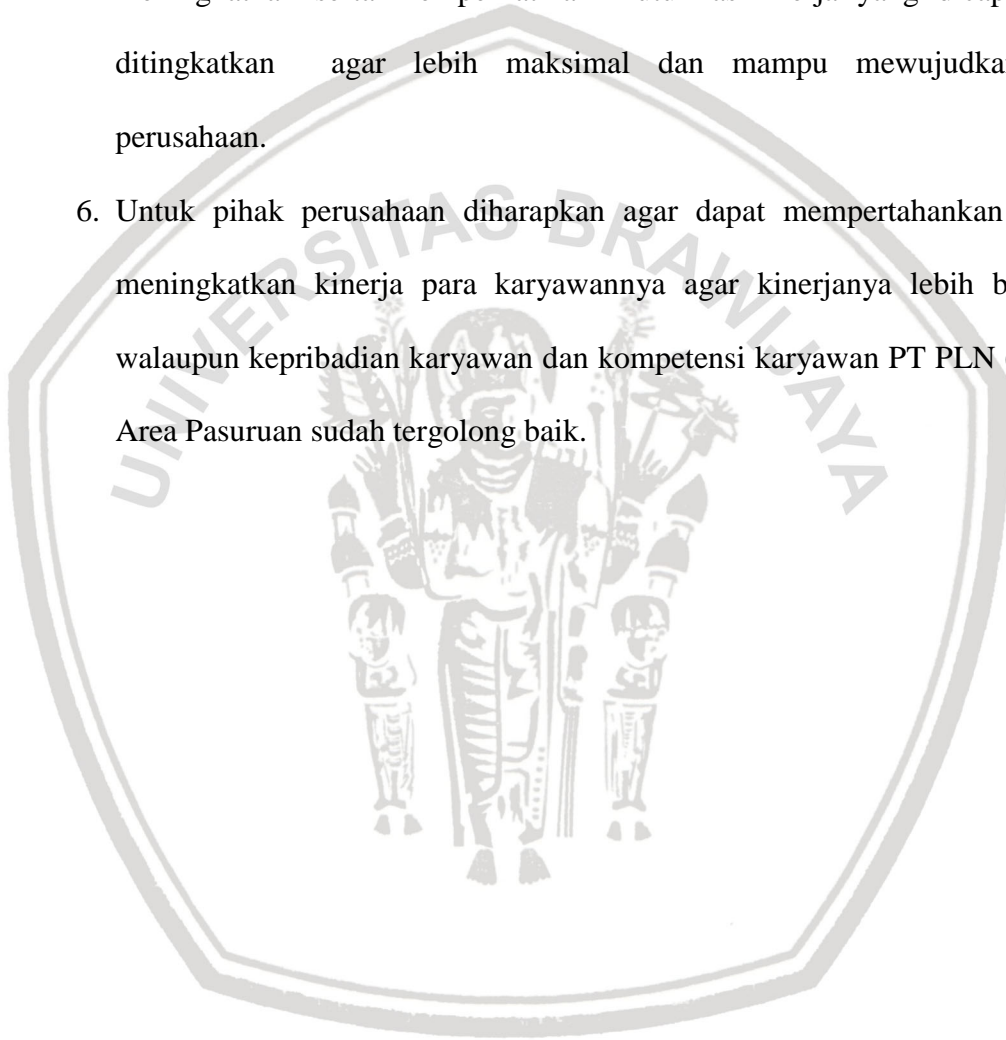
kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $F < 0,05$, F hitung $> F$ tabel serta R square sebesar 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun beberapa saran yang diberikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang, untuk mengembangkan ilmu serta teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan kinerja, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini bisa menjadi pertimbangan untuk dijadikan analisis dalam penelitian berikutnya, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, struktur organisasi dan kepemimpinan perusahaan.
2. Diharapkan kepada perusahaan PT PLN (Persero) Area Pasuruan untuk lebih memperhatikan masalah ketepatan waktu agar karyawan lebih disiplin terhadap waktu dan mampu meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan kepada perusahaan PT PLN (Persero) Area Pasuruan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar mampu berinovasi dan mengembangkan kreatifitasnya karena hasil yang didapatkan karyawan nantinya akan berdampak pada pencapaian perusahaan.

4. Diharapkan kepada perusahaan PT PLN (Persero) Area Pasuruan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk mengembangkan karyawan lain agar kompetensi seluruh karyawan meningkat secara merata dan membatu dalam mewujudkan target-target perusahaan.
5. Diharapkan kepada karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan untuk meningkatkan serta memperhatikan mutu hasil kerja yang dicapai untuk ditingkatkan agar lebih maksimal dan mampu mewujudkan target perusahaan.
6. Untuk pihak perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja para karyawannya agar kinerjanya lebih baik lagi, walaupun kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan sudah tergolong baik.



DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Amirullah. 2005. *Pengantar Bisnis, Edisi I*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amsyah, Zulkifli. 2005. *Manajemen informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Arikunto,Suharismi.2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Ketiga. Ahli bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Dharma,Agus.2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2014. *Teori Kepribadian. Buku I*.Ahli bahasa Handrianto.Jakarta : Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu,SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu,SP. 2006.*Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalag, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu,SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi I*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi. 2007. *Sistem dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Intimedia.
- Rao, TV. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja teori & Praktek*. Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi.
- Rivai. Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Metodologi Penelitian” Public Realitions dan Komunikasi*. Jakarta : PT Intimedia Ciptanusantara.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Slamet, Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofyar, Silaen dan Heriyanto, Yayak, 2017. *Pengantar Statistika Sosial*, Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sudarmanto, Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.

Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Yusuf, Syamsu dan Nurihsan, Achmad. 2013. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Jurnal

Afrizal, Firmanzah. 2016. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Hidayat, Rinaldi. 2017. *Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Pretasi Kerja*. Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Pratiwi. 2013. *Analisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Ramadhan, Danang. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Wulandari. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.

