- QUALITY OF WORK LIFE
- PERFORMANCE STANDARDS

ADLN - Perpustakaan Unair

PENGARUH EVALUASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LEVEL SUPERVISOR PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) SBU DISTRIBUSI WILAYAH II JAWA BAGIAN TIMUR

B S

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

AFFANDI FAJAR PUTRA

No. Pokok : 049711594

KEPADA

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2005

SKRIPSI

PENGARUH EVALUASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LEVEL SUPERVISOR PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) SBU DISTRIBUSI WILAYAH II JAWA BAGIAN TIMUR

DIAJUKAN OLEH :

AFFANDI FAJAR PUTRA
NO. POKOK : 049711594

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

Dra. Ec. Hj. Nurtjahja Moegni, M.Si. **Tanggal** 2/5 '07

KETUA PROGRAM STUDI,

Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE. **Tanggal** 2/5 '07

Surabaya, 20/12 2005

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

Dra. Ec. Hj. NURTJAHJA MOEGNI, M.Si

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Puji dan Syukur penulis penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, dengan judul Pengaruh Evaluasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Level Supervisor Pada PT. Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah II Jawa bagian Timur.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU Distribusi Wilayah II Jawa Bagian Timur.

Tuntasnya Skripsi ini sangat didukung oleh bantuan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Bapak Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
3. Ibu Dra. Ec. Hj. Nurtjahja Moegni, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat besar manfaatnya bagi penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Tri Siwi Agustina SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
6. Bapak Drs. Ramli Manurung, selaku Manager Administrasi PT. PGN (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah II Jawa Bagian Timur.
7. Bapak H. Darusman., selaku Asisten Manager Administrasi Bid. SDM Sekaligus Asisten Manager Administrasi Bidang Layanan Umum PT. PGN

(Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah II Jawa Bagian Timur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh pejabat Supervisor dan Senior Supervisor yang telah banyak membantu penulis, khususnya dalam wawancara dan pengisian kuesioner.
9. Bapak dan Ibu Tersayang, atas segala do'a bantuan dukungan spirit dan materiil kepada penulis.
10. Istri tercinta Merrie dan Ananda Sasya yang menjadi spirit hidup penulis.
11. Keluarga : Tante Sri Kusreni, Om Haryantoro, Mas Willy, Mbak Sandy, Lita, Aries dan Echi yang senantiasa mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Temen-temen : Maulana, Ruswanto, Achmad, Iwan, Awang, Yudi, Brahman atas persahabatan dan bantuannya yang tak terlupakan.
13. Serta semua pihak yang telah membantu penyususnan skripsi ini. Semoga dapat dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang lebih besar.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari kesempurnaan baik dari segi penulisan maupun segi ilmunya. Dan tanpa bimbingan, dorongan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak, tugas ini tidak akan selesai dengan baik.

Penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua dan diridhoi oleh Allah SWT, Amiien.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

ABSTRAK xii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 4

1.4 Manfaat Penelitian 5

1.5 Sistematika Skripsi 5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori 7

2.2 Evaluasi Jabatan 7

2.1.1.1 Pengertian Evaluasi Jabatan 7

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang dinilai Dalam Evaluasi Jabatan 8

2.1.1.3 Metode-Metode Evaluasi Jabatan 10

2.1.1.4 Hambatan Dalam Evaluasi Jabatan 11

2.1.2 Prestasi Kerja 12

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja 12

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja 13

2.1.2.3 Penilaian Prestasi Kerja 15

2.1.3 Pengaruh Antara Evaluasi Jabatan Dengan Prestasi Kerja.... 18

2.2 Penelitian Sebelumnya 20

2.3. Model Analisis dan Hipotesa 20

2.3.1 Model Analisis 20

2.3.1 Hipotesis 23

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penilaian 25

3.2 Identifikasi Variabel 25

3.3 Definisi Operasional Variabel 26

3.3.1 Variabel Know How, Problem Solving, dan Accountability 26

3.3.2 Variabel Prestasi Kerja 28

3.4 Jenis dan Sumber Data 30

3.5 Prosedur Pengumpulan data 31

3.6 Prosedur Pemilihan Sampel 36

3.7 Teknik Analisis 32

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas Instrument Penelitian 32

3.7.2 Uji Analisis data 33

3.7.2.1 Uji Regresi Linier Berganda 33

3.7.2.2. Pengujian Hipotesis 34

BAB IV. ANALSIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 39

4.2 Uji Kualitas Item Soal 56

4.2.1 Uji Validitas 56

4.2.2 Uji Reabilitas 58

4.3 Analisa dan Pengujian Hipotesis 59

4.3.1 Analisa Persamaan Regresi 59

4.3.2 Pembuktian Hipotesis 62

4.4 Uji Gejala Penyimpangan Regresi (Uji Asumsi Klasik) 64

4.5 Pembahasan 67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 70

5.2 Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas 57

Tabel 4.2. Koefisien *Alpha Cronbach* 58

Table 4.3. Hasil Regresi 59

Tabel 4.4. Angka Tolerance dan Nilai VIF 65

Tabel 4.5. Hasil Uji t Koefisien Rank Spearman 66

Tabel 4.6. Interval Nilai Durbin Watson 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Analisis 23

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. PGN (Persero) SBU Wilayah II 42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan program SPSS 11.50

ABSTRAK

Evaluasi jabatan merupakan bagian dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dimana evaluasi jabatan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan kompensasi, pengembangan dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain. Faktor-faktor yang dapat menunjang kegiatan penilaian jabatan adalah persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving)*, dan tanggung jawab (*accountability*).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui evaluasi jabatan dan prestasi kerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU II Jabati dan pendekatan kuantitaif yang bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel *know how* (X_1), *problem solving* (X_2), dan *accountability* (X_3) terhadap prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial.

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. PGN SBU II Jabati pada level Supervisor sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang ada adalah teknis analisis regresi linier berganda dengan program SPSS for Windows versi 11.50.

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountability*) terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor pada PT. PGN SBU II Jabati, hal ini dilihat dari besarnya nilai F_{hitung} (48,909) yang lebih besar dari F_{tabel} (2,74). Dan dari uji secara parsial dihasilkan bahwa semua variabel evaluasi jabatan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (2,052). Dari besarnya t hitung juga dapat dilihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominant terhadap prestasi kerja adalah variabel persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*).

Keyword : Manajemen Sumber Daya Manusia, Evaluasi Jabatan, persyaratan pengetahuan, pemecahan masalah, tanggung jawab.

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini perusahaan-perusahaan dihadapkan dengan perubahan-perubahan yang begitu cepat dan sangat berat. Untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi tersebut tentunya dibutuhkan suatu pemberdayaan suatu organisasi secara menyeluruh di segala aspek perusahaan, agar tujuan perusahaan tersebut tercapai.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut, terdapat beberapa faktor yang mendukungnya. Salah satu fakor yang penting dan menentukan adalah Sumber daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset bagi perusahaan, maka Sumber Daya Manusia harus terus dikembangkan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas, perusahaan berusaha untuk menciptakan kondisi yang optimal dan berkesinambungan antar apa yang dicapai oleh perusahaan.

Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa upah. Dalam menentukan besarnya upah yang layak diterima oleh karyawan, perusahaan biasanya menggunakan metode evaluasi jabatan.

ADLN - Perpustakaan Unair

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Hadapan dari dilakukannya evaluasi jabatan, pekerja dapat memahami pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya, disamping itu terciptanya keadilan bagi karyawan dalam menerima balas jasa yang dirasa sesuai dengan bobot pekerjaan yang telah dilakukannya dan mencegah adanya keluh-kesah karyawan mengenai besarnya balas jasa yang diterimanya.

Pelaksanaan evaluasi jabatan tidaklah semudah yang diduga. Adanya hambatan dan keterbatasan, seperti besarnya dana dan tenaga ahli yang harus disediakn oleh perusahaan dalam melakukan penelitian dan pelaksanaan evaluasi jabatan ini, selain itu diperlukan kesadaran seluruh karyawan untuk memahami apa dan tujuan dari evaluasi jabatan tersebut. Hal ini diperlukan untuk menghindari terjadinya "bias" yaitu hasil-hasil keputusan-keputusan penelitian yang menyimpang.

Dengan adanya evaluasi jabatan diharapkan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan, misalnya faktor manusianya itu sendiri, apakah mereka mau berprestasi atau tidak, kebosanan dan kejenuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu bisa menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang diembannya. Evaluasi jabatan yaitu suatu proses analisa dan penelitian jabatan tertentu dan merupakan suatu proses untuk menentukan ukuran penting tidaknya jabatan dalam suatu organisasi.

ADLN - Perpustakaan Unair
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Perusahaan Gas Negara (PGN) merupakan salah satu badan usaha yang dipercaya oleh negara untuk pengelolaan gas bumi di Indonesia yang menguasai hajat hidup orang banyak dan menghasilkan devisa bagi negara. Oleh karena itu manajemen PGN harus mengelola Sumber Daya Manusianya secara optimal untuk meningkatkan kualitas SDM, profesionalisme dan produktivitas, berdasarkan pada kesatuan konsep dasar yang baku dan mengacu pada standar kinerja perusahaan.

Dengan diberlakukannya pasar bebas saat ini PGN sebagai badan usaha milik negara yang memonopoli kegiatan pendistribusian gas bumi di Indonesia harus siap bersaing dengan perusahaan swasta asing yang melakukan kegiatan yang serupa. Hal ini menuntuk kinerja karyawan yang semakin tinggi. Salah satu permasalahan yang ada di perusahaan adalah masih rendahnya keinginan untuk berprestasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja dari para karyawan yang masih cukup rendah misalnya dalam hal kedisiplinan, kreatifitas karyawan yang tidak begitu maksimal, kurang kerja samanya antar karyawan, dan adanya kurang tanggung jawab pada karyawan atas pekerjaan yang diembannya. Untuk mengurangi masalah di atas diperlukan evaluasi jabatan yang lebih obyektif terhadap karyawan.

Melalui evaluasi jabatan, pegawai memperoleh kesempatan untuk berkembang dan dapat meraihjenjang karier yang lebih tinggi dan dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan, sehingga pegawai akan meningkatkan wawasan, pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keahliannya. Dengan adanya pengembangan diri karyawan tersebut, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat berdasrkan pengalaman yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul yang diambil dalam penyusunan skripsi ini adalah "PENGARUH EVALUASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LEVEL SUPERVISOR PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) SBU DSTRIBUSI WILAYAH II JAWA BAGIAN TIMUR".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan adalah :

a. Apakah faktor evaluasi jabatan yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountability*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati ?
b. Faktor evaluasi jabatan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

a. Untuk mengetahui pengaruh faktor evaluasio jabatan yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountability*) terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati.

b. Untuk mengetahui faktor evaluasi jabatan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait didalamnya, yaitu :

a. Bagi perusahaan : Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memberikan informasi serta memperoleh gambaran tentang adanya pengaruh antara evaluasi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PGN SBU II Jabati.
b. Bagi Penulis : Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai pentingnya pelaksanaan evaluasi jabatan dan penilaian prestasi kerja yang baik.
c. Bagi Pihak-pihak Lain : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika Penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Membahas tentang pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Membahas tinjauan pustaka yang berisi pengertian evaluasi jabatan, manfaat dari evaluasi jabatan, metode yang digunakan dalam evaluasi jabatan, hambatan dalam evaluasi jabatan, pengertian prestasi kerja, faktor-faktor penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerjadan metode yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja. Dalam bab ini juga akan diuraikan tentang penilaian sebelumnya dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Membahas tentang objek penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian yang digunakan, operasional variabel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik interprestasi data, lokasi penelitian dan waktu penelitian.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Membahas tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, karakteristik responden, analisis eveluasi jabatan, analisis prestasi kerja dan pengaruh evaluasi jabatan kaitannya terhadap prestasi kerja karyawan.

Bab V : Simpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Tinjauan teoritis merupakan sumber penunjang teori atau informasi lain yang relevan dengan masalah yang telah diidentifikasikan yang merupakan dasar penggabungan selektif dari berbagai informasi, baik yang analog, pararel, menunjang maupun bertentangan satu sama lain. Tinjauan teoritis dapat membantu mengintepretasikan hasil engolahan dan analisa data. Dalam penelitian ini tinjauan pustaka dipakai sebagai dasar perbandingan antara teori dan keadaan sesungguhnya di lapangan.

2.1.1 Evaluasi Jabatan

2.1.1.1. Pengertian Evaluasi Jabatan

Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Evaluasi jabatan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan kompensasi, pengembangan dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lainnya. Terdapat berbagai macam definisi dari evaluasi jabatan berdasrkan pendapat beberapa pakar di dalam literatur ilmu manajemen, diantaranya :

a. Elizur (1984 ;3)

Evaluasi jabatan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai jabatan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat jabatan-jabtan, yaitu menentukan kedudukan nisbi suatu jabatan dibandingkan dengan jabatan lain.

b. Whether & Davis (1996 : 382)

" Job evaluation are systematic procedures to determine the relative worth of jobs. Although there are several different approaches, each ane considers the duties, responsibilities and working conditions of job".

c. Milkovich dan Newman (1998 : 127)

"Job evaluation is a systematic procedure designed to aid in establishing pay defferentials among jobs within a single employer".

d. Dessler (2000 : 403)

"Job evaluation is aimed at determning a job's relative worth. It is a another and eventually result in a wage or salary hierarchy formal and systematic comparison of job to determine the worth of one job relative to".

Berdasarkan definisi-definisidiatas penulis menyimpulkan bahwa evaluasi jabatan merupakan kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai jabatan-jabatan lain.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Dinilai Dalam Ecaluasi Jabatan

Proses penilaian suatu jabatan biasanya berdasrkan pada beberapa faktor-faktor yang dapat menunjang kegiatan penilaian jabatan tersebut. Berbagai faktor dalam penilaian evaluasi jabatan, diantaranya :

1) Know How : Pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman terkait yang dibutuhkan oleh suatu jabatan.

2) Problem Solving : Kompleksitas pekerjaan, kemampuan dayta pikir yang dibutuhkan untuk mengantisipasi, menganalisa, mengevaluasi dan mencari jalan pemecahan dari masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan.

3) Accountability : Merupakan hasil kerja dari suatu jabatan di dalam perusahaan dengan melihat seberapa besar tingkat kebebasan yang dimiliki oleh seseorang dalam bertindak dan sejauh mana dampak yang dihasilkan oleh jabatan bagi perusahaan serta besarnya unit yang dikelolanya, yang umumnya dinyatakan dalam nilai uang.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dessler di dalam bukunya (2000 ; 404), yaitu :

"... Skill, Effort, Responsibility and Working Condition"

dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa tiap-tiap faktor yang dinilai di dalam perusahaan adalah berbeda-beda, masing-masing faktor tersebut haruslah relevan dengan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan masing-masing dan yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Hay System yang telah dilaksanakan di perusahaan selama ini.

2.1.1.3. Metode-metode Evaluasi Jabatan

Dalam melaksanakan evaluasi jabatan diperlukan adanya uraian mengenai deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan faktor-faktor jabatan yang akan dipakai sebagai alat perbandingan dalam menentukan bobot masing-masing pekerjaan sehingga dapat menghasilkan suatu evaluasi yang akurat. Dessler dalam bukunya (2000 : 405) mengemukakan 4 metode evaluasi jabatan, yaitu sebagai berikut :

a. Ranking Method of Job Evaluation

"The simplest method of job evaluation that involves ranking each job relative to all other jobs, usually based on overall".

Metode ini merupakan metode paling sederhana dari semua metode evaluasi jabatan. Penilaian berdasarkan pada beberapa faktor seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan dengan cara menyusun urutan pekerjaan yang dirasa memiliki bobot berat sampai ke bobot ringan.

b. Job Classification (or Grading) Evaluation Method

"Job classification is a sample, widely used method in which jobs are categorized into groups. The groups are called classes if they contain similar jobs or grades if they contain jobs that are similar in difficulty but otherwise different".

Metode ini menggunakan penyederhanaan perbandingan dengan cara menentukan kelompok-kelompok pekerjaan beserta deskripsinya, dan setiap pekerjaan yang akan dievaluasi setelah itu tinggal membandingkan dengan kelompok-kelompok pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan metode ini setiap pekerjaan dapat dimasukkan ke kelas-kelas pekerjaan, dimana setiap kelas pekerjaan dibagi-bagi lagi dalam golongan-golongan

tingkat pekerjaan. Dari golongan tingkat pekerjaan ini biasanya dibuat urutan tingkat pekerjaan tersebut.

c. Point Method of Job Evaluation

"The job evaluation method in which a number compensable factor are identified and than te degree to which each of these factor is present on the job determined".

Metode ini merupakan metode ini lebih kuantitatif. Metode ini mencakup pengidentifikasian beberapa faktor yang dapat dikompensasikan. Tiap-tiap faktor mempunyai bobot nilai dan tindakan tersendiri.

d. Factor Comparison Job Evaluation Method

"a widely used method of ranking joobs according to a variety of skill and dificulty factor, than adding up these rankings to arrive at an overall numericall rating for each given job".

Metode ini merupakan metode kuantitatif yang menggunakan perbandingan faktor-faktor pekerjaan yang beraneka dan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi. Selanjutnya nilai tiap-tiap faktor tersebut dijumlahkan kemudian dibuat peringkat.

2.1.1.4. Hambatan Dalam Evaluasi Jabatan

Pelaksanaan evluasi jabatan tidaklah semudah yang kita duga, banyak kendala yang nyatanya dapat kita ktemui di lapangan seperti yang dikemukakan oleh Heidrachman dan Suad (2000 : 143) diantaranya, yaitu :

- Besarnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.
- Perlunya tenaga ahli untuk melaksanakannya.

ADLN - Perpustakaan Unair
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

- Ketiadaannya standarisasi untuk melaksanakan evaluasi jabatan.
- Perlunya dukungan penuh dari karyawan.
- Perlunya menyusun spesifikasi jabatan mealui deskripsi jabatan dan analisa jabatan terlebih dahulu.
- Adanya penyimangan hasil evaluasi (Bias).

2.1.2. Prestasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena itu karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Encapaian tujuan perusahaan kurang efektif apabila banyaj pegawainya yang tidak berprestasi dengan baik, hal ini menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Terdapat beberapa definisi tentang prestasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar manajemen, antara lain ;

1. Cherington (1995 : 276)

   "Job performance is the amount of successful role acheivement".

2. Bernardin dan Russel (1993 : 379)

   "Performance is defined as the record of outcomes prodiced on a specified job function or activity during a specified time periood".

3. Agus Darma (1991 : 17)

   Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan/produk dan jasa yang diasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

4. Schemerhorn (1993 : 38)

"Job performance is the quantity and the quality of task accomplishments by an individual or groups at work".

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang untuk melakukannya, dimana karyawan yang berprestasi dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2. faktor-faktor Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Untuk membantu cara menyusun sasaran kerja yang efektif dan cara penilaian yang adil dengan tolak ukur yang jelas, maka digunakan faktor-faktor untuk menilai prestasi kerja tersebut, diantaranya :

a. Menurut DR. Achmad S. Ruby, berdasarkan Panduan Sistem Manajemen Kinerja (1998 : 12) yang digunakan di perusahaan ;
   1. Pengentahuan Tentang Pekerjaan
   2. Kejujuran dan Integritas
   3. Motivasi dan Kemauan Berprestasi
   4. Kemampuan Berkomunikasi
   5. Tanggung Jawab dan Ketelitian
   6. Kemampuan Kerjasama
   7. Kemampuan mengrganisir dan Memutuskan
   8. Kemampuan Memimpin
   9. Orientasi Pada Pelanggan
   10. Orientasi Pada Bisnis

b. Menurut Dessler (2000 : 324) terdapat unsur-unsur yang dapat dinilai dalam prestasi kerja adalah :

1). **Quality (kualitas)**

"The accuracy, thoroughness and acceptability of work performed".

Yang berupa kecermatan, ketuntasan dan dapat diterimanya pkerjaan yang telah dilaksanakan.

2). **Productifity (Produktifitas)**

"The quantity and efficiency of work produced in a specified period of time".

Mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.

3). **Job Knowledge (Pengetahuan Jabatan)**

"The practical/technical skill information used on the job".

Ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan.

4). **Reliability (Kehandalan)**

"The extent to which an emploee can be relied upon regarding task completion and follow up".

Sejauh mana seorang karyawan dapat dihandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.

5). **Availability (Ketersediaan)**

"The extent to which an employee is puctual, observes prescribed wor breack/mealperiod and the overoll attendance record".

Sejauh mana seorang karyawan tepat pada waktunya, dilihat dari kehadirannya kembali setelah jam istirahat dan catatan kehadirannya secara keseluruhan.

6). **Independence (Ketidakketergantungan)**

"The extent of work performed with the little or no sepervision".

Sejauh mana pekerjaan yang dijalankan dengan sediit atau tanpa supervisi.

Dari unsur-unsur penilaian prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur penilaian prestasi kerja pada tiap-tiap perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai mencakup hal-hal seperti di atas karena pada dasarnya perusahaan ingin menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga produktivitas kerja perusahaan dapat meningkat.

2.1.2.3. Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu mengadakan evaluasi/penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas kerja tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Enilian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan pengawasan terhadap kualitas individu.

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebhan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagai tindakan-tindakan selanjutnya.

Hasibuan (2001 : 86) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

"Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanutnya".

Sedangkan Werther dan Davis dalam bukunya (1996 : 341) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

"Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance".

Dari beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka perusahaan dapat memberikan penilaian dengan tepat serta menilai dalam suatu jangka waktu tertentu mengenai kecakapan dari pegawai yang sudah ada dalam perrusahaan.

Ruky di dalam bukunya (2001 : 18) mengemukakan bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja ini atasan harus lebih memperhatikan lagi bawahannya. Selain itu kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan tentang pengolahan Sumber Daya Manusia dan memberikan uman balik pada pegawawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dalam melakukan penilaian prestasi kerja, kadang-kadang terjadi penyimpangan yang biasanya dilakukan oleh penilai seperti yang disebutkan Werther dan Davis (1996 : 348) antara lain :

a. *The Halo Effect*

"The halo effect occurs when the rater's personal opinion of the employee influinces the measurenment of performance".

Kesan sesaat yang menyesatkan dalam memberikan penilaian.

b. *The Error of Central Tendency*

"Some raters do not like to rate employees as ineffective and so they distort the rating to make each employee appear average".

Kecenderungan untuk membuat penilaian rata-rata.

c. *The Liniency ang Strictness Bises*

"The liniency bias result when raters tend to be easy in evaluating the performance of employees. The strictnees bias of opposite, it result froms raters being too harsh in their evaluations".

Terjadi apabila standar penilaiannya sendiri tidak jelas.

d. *Personal Prejudice*

"A rater's dislike for a group or class of people may distort the rating those people receive".

Ketidaksenangan penilai terhadap seorang karyawan dapat mempengaruhi penilaian.

e. *The Recency Effect*

" When one use subjectives performance measures, ratings are affected strongly by the emloyees most recent actions".

Tindakan terakhir baik yang bagus ataupun yang jelek seringkali diingat terus oleh penilai.

f. *Cross-cultural biases*

" Every rater holds expectations about behavior that are based on his or her culture".

Kecenderungan menilai kelakuan orang hanya berdasarkan budaya dimana karyawan berasal.

Berbagai penyimpangan yang telah disebutkan diatas, harus diusahakan agar sedikit mungkin terjadi, sebab hal ini dapat menyebabkan penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan memberikan hasil yang tidak akurat bahkan menyimpang. Salah satu usaha yang dapat dilakukan dalam meminimalisasi penyimpangan-penyimpangan itu adalah melalui penggunaan teknik penilaian prestasi kerja yang tepat.

2.1.3 Pengaruh Antara Evaluasi Jabatan dengan Prestasi Kerja Karyawan

Ruky (2001 : 20) menyatakan bahwa setiap individu memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, setiap perusahaan mempunyai standarisasi masing-masing untuk memacu kerja karyawannya sehingga tiap-tiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat berpartisipasi lebih tinggi.

Evaluasi jabatan mencoba mengukur faktor-faktor yang memberikan nilai pada setiap jabatan. Faktor-faktor yang bisa digunakan sebagai faktor penilaian adalah keahlian atau ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja. Selain itu evaluasi jabatan juga memberikan kejelasan bagi karyawan yaitu urutan dari keseluruhan jabatan yang ada dalam sustu perusahaan. Tentunya urutan jabatan yang tinggi mempunyai nilai jabatan yang tinggi pula. Evaluasi jabatan diharapkan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat memberikan konstribusi yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Dilihat dari indikator yang terangkum dalam faktor penilaian evaluasi jabatan dapat kita lihat bahwa indikator tersebut berhubungan dengan cara kerja karyawan. Semakin tinggi nilai suatu jabatan maka karyawan dituntut untuk berkerja lebih produktif untuk menghasilkan suatu prestasi kerja yang diinginkan. Prasyarat dari kerja lebih produktif itu sendiri dikemukakan oeh Sinungan (1997 : 3) " adanya kemauan atau inisiatif kerja yang tinggi, kemampuan keterampilan yang sesuai dengan kondisi kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk menghasilkan prestasi yang tinggi".

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi jabatan diperlukan sebagai dasar yang sistematis untuk membandingkan tiap-tiap pekerjaan sehingga dapat menciptakan suatu keadilan bagi karyawan. Dengan adanya evaluasi jabatan yang dilakukan secara periodik oleh perusahaan, diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan lebih bertanggung jawab kepada pekerjaanya, dengan demikian diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Sebelum melakukan skripsi ini, penelitian dengan topik analisis faktor evaluasi jabatan terhjadap prestasi kerja telah dilakukan dilingkungan Perusahaan Pertamina oleh **Desi Widyawati** (2001) dengan judul " **HUBUNGAN EVALUASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PERTAMINA UPMS III JAKARTA".**

Persamaan dengan penelian yang dilakukan adalah penggunan faktor evaluasi jabatan dan prestasi kerja sebagai variabel penelitian. Sedang perbedaan adalah pada objek penelitian yaitu PT. PGN SBU II Jabati, variabel bebas yang digunakan menggunakan teknik regresi linier berganda.

2.3. Model Analisis dan Hipotesa

2.3.1. Model Analisis

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang akan menduduki jabatan-jabatan yang ada dalam perusahaan. Jabatan-jabatan tersebut disusun berdasarkan besar kecilnya nilai dari setiap jabatan. Evaluasi jabatan adalah pendekatan yang berusaha memberikan tingkat obyektivitas dalam mengukur nilai perbandingan dari jabatan-jabatan dalam perusahaan. Seperti pendapat heidjrachman (1990 : 141) bahwa " Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan yanng lain dalam suatu organisasi.

Evaluasi jabatan bukan hanya membuat suatu urutan tingkat pekerjaan tetapi pada akhirnya juga berguna sebagai dasar penetapan struktur gaji dan upah seperti diungkapkan Elizur (1984 : 3) yaitu " Evaluasi jabatan adalah metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat perkerjaan-perkerjaan itu (yakni, menentukan kedudukan nisbi satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain), dan dengan demikian memberikan dasar untuk sistem upah yang adil".

Jika evaluasi jabatan dilakukan dengan tepat dan didukung oleh pihak perusahaan atau pihak karyawan, maka perusahaan dapat dengan mudah menempatkan kedudukan tiap jabatan dalam keseluruhan struktur jabatan serta memberikan kejelasan terhadap kualitas, kondisi dan faktor-faktor yang akan dipertimbangkan dalam menempatkan suatu nilai pada tiap jabatan. Flippo (1993 : 19) juga menjelaskan bahwa "..... faktor penilaian yang biasanya digunakan untuk mengevaluasi jabatan pada umumnya terdiri dari 4 (empat) faktor yaitu ketrampilan, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja".

Ada beberapa ketentuan dasar yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan evaluasi jabatan dan perlu dipatuhi agar diperoleh keadaan yang realistis dan dapat dipertanggungjawabkan dalam organisasi. Ketentuan-ketentuan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Mengevaluasi pekerjaan bukan orangnya
2. Berpegang pada tolak ukur, kinerja yang realistis
3. Meneliti semua jabatan yang ada sekarang
4. Mengevaluasi isi jabatan

Dalam menentukan Evaluasi Jabatan menurut Heidjrachman (1990 : 14) ada tiga syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan, yaitu :

1. Adannya Analisa jabatan untuk menentukan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.
2. Adanya penggolongan jabatan.
3. Adanya penyebaran ide karyawan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (1990 : 105), yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Setiap perusahaan menginginkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan, maka perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja.

Pada dasarnya evaluasi jabatan adalah usaha membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja. Prestasi kerja individu dalam suatu perusahan memiliki andil yang besar terhadap pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan yang ditetapkan. Selain itu prestasi kerja bertujuan untuk mendorong perubahan perilaku dan menciptakan komitmen bersama antara pekerja dan atasannya guna mencapai peningkatan prestasi kerja yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dari suatu prestasi kerja di perusahaan yaitu :

1. Kedisiplinan
2. Kreativitas
3. Kerjasama
4. tanggung jawab

Pada evaluasi jabatan terdapat prestasi kerja adalah prestasi kerja yang baik merupakan tujuan yang ingin di capai perusahaan dalam melaksanakan fungsi pengembangan sumber daya manusia dan melalui evaluasi jabatan, seorang karyawan akan mendapat kesempatan untuk lebih memahami pekerjaannya

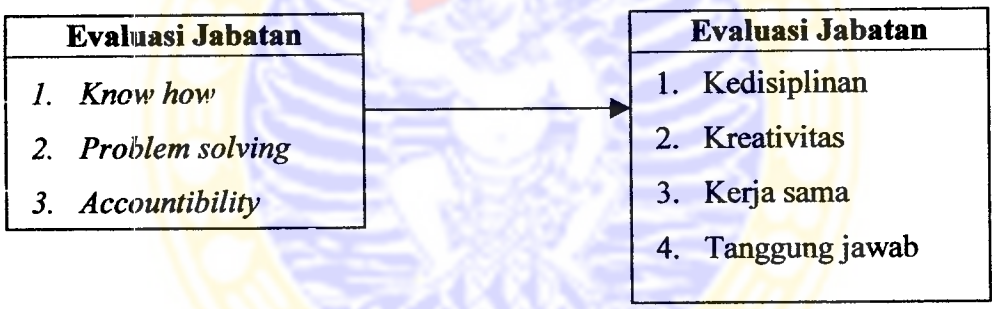
ADLN - Perpustakaan Unair

dengan cara meningkatkan wawasan, pengetahuan, pengalaman dan keahliannya. Sehingga dengan dilaksanakannya evaluasi jabatan yang teratur akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan keinginan mereka untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas diambil beberapa aspek yang diharapkan dapat memberikan kejelasan dalam penelitian , dapat digambarkan pengaruh evaluasi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan, melalui model kerangka pemikiran di bawah ini :

Tabel 2.1

Model Analisis



2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. Ada pengaruh yang signifikan faktor-faktor evaluasi jabatan secara bersama-sama yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*Know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati.

b. Faktor persyaratan pengetahuan (*know howi)* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif (kualitatif) yang dikemukakan oleh **Isaac** dan **Michael** di dalam buku Jalaludin Rakhmat (2000 : 22), yaitu metode yang bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat untuk mengetahui evaluasi jabatan dan prestasi kerja karyawan pada PT. PGN SBU II Jabati dan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesa. Penelitian ini akan meneliti pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

3.2. Identifikasi Variabel

Sesuai dengan tujuan yang igin dicapai dalam penelitian ini, yaitu memberikan penjelasan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*).

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

1. Evaluasi jabatan, yaitu suatu proses sistematik dan teratur untuk menentukan nilai suatu jabatan dibandingkan denga jabatan-jabatan lain, sebagai variabel independen (X). menurut **Umar (200 : 106)**, variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen.

2. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, yaitu pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagai variabel dependen (Y). menurut Umar (2000 : 106), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel-variabel independen.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan dan diuraikan dalam bentuk kuesioner.

3.3.1. Variabel *Know How, Problem Solving*, dan *Accountibility*

Variabel bebas yang diteliti merupakan evaluasi yang terdiri dari persyaratan pengetahuan *(know how)*, persyaratan pemecahan masalah *(problem solving)*, dan tanggung jawab *(accountibility)*.

Adapun indikator-indikator yang diukur tentang variabel *know how* adalah :

a. Pernyataan tentang perlunya pengetahuan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.1)
b. Pernyataan tentang perlunya ketrampilan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.2)
c. Pernyataan tentang perlunya pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.3)

d. Pernyataan tentang adanya pengaruh dari kompleksitas pekerjaan terhadap hasil pekerjaan (X1.4)

Adapun indikator-indikator yang diukur tentang variabel *problem solving* adalah :

a. Kemampuan berfikir sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.1)
b. Kemampuan mengenalisa diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.2)
c. Kemampuan mengevaluasi permasalahan diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.3)
d. Kemampuan mencari jalan keluar masalah diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.4)

Adapun indikator-indikator variabel accountibility yang diukur adalah :

a. Perusahaan memberikan kebebasan berfikir dalam menyelesaikan pekerjaan (X3.1)
b. Perusahaan memberikan tantangan berfikir dalam menyelesaikan masalah (X3.2)
c. Perusahaan memberikan kebebasan bertindak dalam mengambil keputusan (X3.3)
d. Adanya dampak peran pekerjaan yang mendukung hasil akhir pekerjaan (X3.4).

Masing-masing variabel bebas mempunyai jumlah indikator yang sama, yaitu empat indikator, maka untuk mendapatkan nilai total variabel bebas baik variabel persyaratan pengetahuan *(know how)*, persyaratan pemecahan masalah

(problem solving), dan tanggung jawab *(accountibility)* diperoleh dari skor rata-rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$X = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + X_4}{4}$$

Keterangan :

X = Variabel bebas, baik variabel *know how, problem solving, atau accountibility.*

$X_1 \ldots X_4$ = Skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur

3.2.2. Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan. Dimana prestasi kerja diukur dari indikator-indikatornya sebagai berikut :

a. Tuntutan untuk memahami pengetahuan tentang pekerjaan (Y_1)
b. Selalu berusaha menjaga kepercayaan dari perusahaan (Y_2)
c. Punya keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik (Y_3)
d. Mampu memberikan informasi yang mudah dipahami oleh orang lain (Y_4)
e. Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja dengan teliti (Y_5)
f. Bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas yang sulit (Y_6)
g. Mampu memahami masalah dan membuat keputusan tanpa bantuan oranglain (Y_7)
h. Mampu mempengaruhi rekan kerja dalam rangka mencapai sasaran perusahaan (Y_8)
i. Memberikan pelayanan yang ramah dan memuaskan kepada pelanggan (Y_9)

j. Mampu memanfaatkan peluang bisnis dengan memperhitungkan resiko dan biaya untuk kepentingan perusahaan (Y_{10}).

Untuk mendapatkan nilai total variabel prestasi kerja (Y), diperoleh dari skor rata-rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = \frac{Y1 + Y2 + Y3 + Y4 + Y5 + Y6 + Y7 + Y8 + Y9 + Y10}{10}$$

Keterangan :

Y = Variabel prestasi kerja

$Y_1 \ldots Y_{10}$ = Skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur

Selanjutnya dari indikator-indikator tersebut, akan diuraikan dalam bentuk item pertanyaan. Di dalam setiap item pertanyaan terdapat range skor (1 – 4). Maisng-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor yang berbeda. Dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan 5 kategori jawaban, yaitu : kategori sangat setuju = 5; kategori setuju = 4; kategori cukup setuju = 3; kategori kurang setuju = 2; kategori tidak setuju = 1.

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas 5 (lima), maka intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

Interval = (nilai tertinggi – terendah)/jumlah kelas

Interval = (5 – 1)/5

Interval = 0,8

Dari informasi tersebut dapat ditentukan skala distribusi kriteria penilaian terhadap jawaban responden adalah sebagai berikut : 1 – 1,8 = tidak setuju; 1,8 – 2,6 = kurang setuju; 2,6 – 3,4 = cukup setuju; 3,4 – 4,2 = setuju; 4,2 – 5 = sangat setuju.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, yang berupa tanggapan responden yaitu karyawan PT. PGN SBU II Jabati terhadap evaluasi jabatan dan penilaian prestasi kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berhubungan dengan penelitian, sejarah perusahaan, ruang lingkup usaha, buletin, literatur, laporan ilmiah, struktur organisasi PT. PGN SBU II Jabati dan lain-lain yang dianggap berkaitan dengan topik penelitian.

2. Sumber Data

Dari obyek penelitian diperoleh dengan cara meneliti sebagain karyawan yang ada dalam perusahaan PT. PGN SBU II Jabati.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data mengenai obyek penelitian, maka digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara, yaitu untuk memperoleh data mengenai evaluasi jabatan dan prestasi kerja karyawan.
b. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap perilaku obyek penelitian.
c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada obyek penelitian melalui kertas yang berisi pertanyaan seperti yang terlihat dalam lampiran.
d. Penelitian Kepustakaan

   Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan kegiatan seperti pengumpulan bahan-bahan melalui buku teks, laporan-laporan serta literatur lainnya yang berhubungan dengan topik penulisam.

3.6. Prosedur Pemilihan Sampel

Dengan mempertimbangkan waktu dan biaya, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel secara acak sederhana (simple random sample), menurut Rakhmat **(2000 : 79)** *simple random sample* adalah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap individu dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Dalam penelitian ini akan ditetapkan sampel yang diambil dari seluruh jumlah karyawan level supervisor PT. PGN SBU II Jabati.

Tingkat ketelitian (taraf nyata) ditetapkan sebesar 5%. Tingkat keyakinan (tingkat kepercayaan) sebesar 95%. Tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum hasil pengukuran dari data yang sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukur bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian tadi.

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Terdapat dua syarat penting yang berlaku pada kuesioner, yaitu keharusan sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel. Sebua kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil. Untuk menguji validitas dengan menggunakan metode construct validity, yaitu menguji isi dari pertanyaan kuesioner apakah sudah sesuai dengan variabelnya **(Arikunto, 2002 : 147).** Teknik mengujinya menggunakna internal criteria, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson **(Arikunto, 2002 : 240).**

Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik alpha Cronbach, dimana untuk mengetahui apakah koefisien alpha Cronbach relaibel atau tidak maka nilai alpha tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel **(Arikunto, 2002 : 171).**

3.7.2. Uji Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu dengan menggunakan data berupa angka-angka kemudian diolah dengan menggunakan skala Likert.

3.7.2.1. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan teknik analisis regresi linier berganda, yang dijabarkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = bo + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan PT PGN (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah II Jawa bagian Timur.

b_o = Konstanta

X_1 = *Know How*

X_2 = *Problem Solving*

X_3 = *Accountibility*

e = Standar Error

3.7.2.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan alat uji statistik, yaitu :

1. Pengujian secara simultan (uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel *know how* (X_1), *problem solving* (X_2), dan *accountibility* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap prestas kerja digunakan uji F.

a. merumuskan hipotesis statistik

H_o : $b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti secara simultan variabel *know how* (X_1), *problem solving* (X_2), dan *accountibility* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap prestas kerja.

H_o : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, berarti secara simultan variabel *know how* (X_1), *problem solving* (X_2), dan *accountibility* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap prestas kerja.

menentukan nilai kritis (F_{tabel})

dipilih level of significant = 5%

derajat bebas pembilang = k

derajat bebas pembagi = n-k-1

b. nilai statistik F (F_{hitung}) dapat dicari dengan rumus

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

Dimana :

k = banyak variabel bebas

n = banyak data

R^2 = koefisien determinasi

c. kriteria keputusan

H_o diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel know how (X_1), problem solving (X_2), dan accountibility (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap prestas kerja digunakan uji t.

a. merumuskan hipotesis statistik

$H_o : b_i = 0$, berarti variabel bebas X_i tidak mempengaruhi variabel terikat Y.

$H_a : b_i \neq 0$, berarti variabel bebas X_i mempengaruhi variabel terikat Y.

b. menentukan nilai kritis (t_{tabel})

dipilih level of significant = 5%

derajat bebas pembagi = n-k-1

c. nilai statistik t (t_{hitung}) dapat dicari dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(bi)}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

SE(bi) = standart erorr koefisien regresi

d. kriteria keputusan

H_o ditolak, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_o diterima, bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi-asumsi klasik, maka dilakukan berbagai uji sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas itu tidak saling berkorelasi, sebab apabila hal ini terjadi maka akan sulit diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantungnya. Untuk mendeteksi multikolinieritas ini salah satu caranya adalah dengan melakukan uji korelasi Pearson **(Gujarati, 1993 : 166)**. **Santoso (2000 : 206)** menyatakan bahwa koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5), jika kuat (di atas 0,5) maka terjadi problem multikolinieritas. Lebih lanjut **Santoso (2000 : 207)** menambahkan bahwa pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas antara lain :

(1) mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1;

(2) mempunyai angka tolerance mendekati 1.

b. Uji Heterokedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mendeteksi

kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melakukan uji Rank spearman, dimana data dari masing-masing variabel diubah menjadi bentuk jenjang kemudian diregresikan dengan variabel pengganggunya.

Menurut **Santoso (1997 : 210)**, untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dideteksi dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik regresinya dengan bantuan program SPSS versi 11.00, yaitu :

(1) Jika ada pola tertentu, seprti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

(2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Gujarati (1993 : 201) mengatakan bahwa pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa suatu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun sebelumnya atau dipengaruhi oleh tahun berikutnya, atau pada data cross sectional terjadi bahwa data disuatu tempat akan dipengaruhi atau mempengaruhi di tempat lain. Terjadinya korelasi antara data time series dan cross sectional menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak ampuh. Ubtuk mendeteksi ada atau tidaknya otokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan Durbin Watson test. Algifari (1997 : 79) menyatakan bahwa cara pengujiaannya dengan membandingkan nilai Durbin Watson (d) dengan d1 dan du tertentu, atau dengan melihat tabel Durbin Watson yang

telah ditentukan klasifikasinya untuk nilai perhitungan d yang diperoleh, sebagai berikut :

1) Kurang dari 1,10 diklasifikasikan ada autokorelasi

2) Antara 1,10 – 1,54 diklasifikasikan tanpa kesimpulan

3) Antara 1,55 – 2,46 diklasifikasikan tidak ada autokorelasi

4) Antara 2,47 – 2,90 diklasifikasikan tanpa kesimpulan

5) Lebih dari 2,90 diklasifikasikan ada autokorelasi

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) adalah perusahaan yang bergerak dalam penyaluran atau pendistribusian gas bumi. Perusahaan Gas Negara mulai dikenal pada saat ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1965, tepatnya tanggal 13 Mei 1965 setelah dipisahkan dari BPU-PLN yang mengelola asset perusahaan-perusahaan listrik dan gas bekas Belanda setelah upaya nasionalisasi oleh Pemerintah Republik Indonesia tahun 1958.

Pada awalnya Perusahaan Gas Negara bertugas memproduksi dan mendistribusikan gas buatan yang diolah dari batu bara dan kemudian diganti dengan memproses produk minyak bumi. Cirebon merupakan tonggak sejarah baru yang mulai mendistribusikan gas bumi. Upaya ini telah berhasil menopang perekonomian perusahaan yang pada masa itu mulai merosot, sehingga pendistribusian dilanjutkan dengan kota-kota lainnya seperti Jakarta, Bogor, Medan, Surabaya, Palembang dan terus diusahakan untuk kota-kota lain dimana terdapat kantor Perusahaan Gas Negara yang belum memperoleh pasokan gas bumi.

Pada tahun 1978 pengelolaan gas Negara dialihkan dari lingkungan Departemen Pekerjaan Umum ke lingkungan Departemen Pertambangan dan Energi. Dalam lingkungan baru ini Perusahaan Gas Negara memperoleh status badan hukum baru sebagai Perusahaan Umum (PERUM) sesuai PP No. 27 tahun 1984.

Perusahaan Gas Negara memiliki kesempatan luas untuk mengembangkan diri didukung dengan adanya kebijaksanaan pemerintah dalam bidang energi untuk menghemat penggunaan minyak bumi dan meningkatkan penggunaan energi alternative seperti gas bumi terpadu di Indonesia. Perusahaan Gas Negara mendapat tugas baru dari pemerintah untuk ikut serta mengembangkan usaha transportasi gas bumi disamping mengembangkan distribusi gas di dalam negeri. Sejalan dengan penambahan tugas Perusahaan Gas Negara, status badan usaha ini ditingkatkan lagi menjadi Perusahaan Persero (PERSERO) berdasarkan PP No. 37 tahun 1994 yang kemudian direalisasikan dengan pengesahan pendirian PT. Perusahaan Gas Negara pada tanggal 31 Mei 1996. Dengan status barunya sebagai perusahaan perseroan maka Peruahaan Gas Negara mengemban tugas dalam mengembangkan pemanfaatan gas bagi kepentingan industri dan umum, sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Lapangan usaha Perusahaan Gas Negara juga diperluas dengan bidang transmisi serta mengembangkan pemanfaatan gas bumi dengan teknologi kogenerasi dan mengembangkan produksi pemanfaatan biogas.

4.1.1. Lokasi Pemasaran Perusahaan

Perusahaan gas Negara, khususnya wilayah Jawa bagian Timur, dalam memasarkan gas bumi tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) distrik, yaitu :

1. Distrik Surabaya – Gresik
2. Distrik Sidoarjo – Mojokerto
3. Distrik Pasuruan – Probolinggo

Yang kesemuanya melayani pelanggan rumah tangga, komersial dan industri.

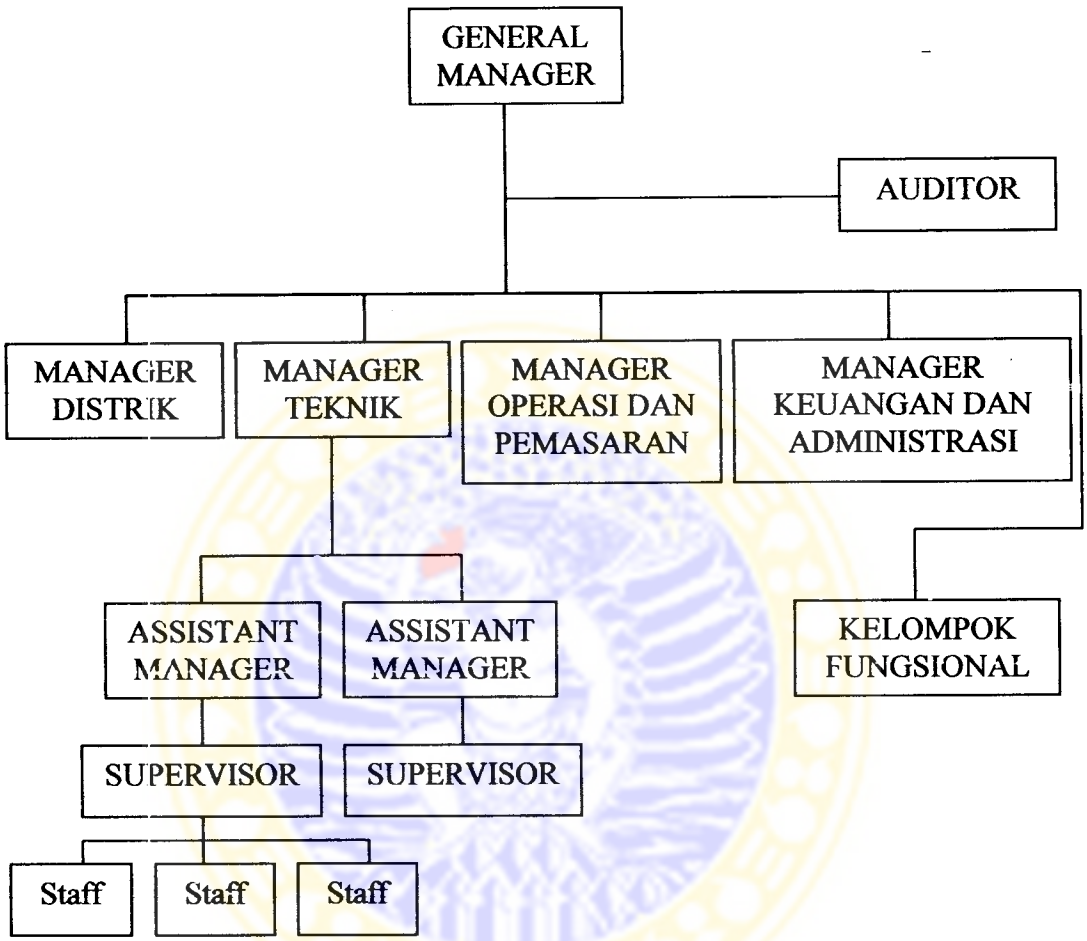
Penentuan area pemasaran PGN di wilayah Jawa Bagian Timur ini berdasarkan atas :

1. Adanya sumber gas eksisting yang dapat memenuhi kebutuhan energi dalam jangka panjang (Wunut – Porong dan Kangean – Madura).
2. Adanya areal calon pelanggan yang telah terlokalisir (Industrial Estate, Perumahan, Pusat Perbelanjaan, dan Hotel).
3. Kebijakan pemerintah di bidang Pengembangan dan Penyediaan Gas Bumi untuk masyarakat.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan ini dalam kegiatannya menggunakan bentuk struktur organisasi garis dan staff. Pengertian dari struktur organisasi garis dan staf, disini kesatuan perintah tetap dipertahankan, atasan memiliki bawahan tertentu dan bawahan hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan kepada atasan tersebut bawahan harus bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaannya. Dalam hal ini terdapat beberapa orang staf ahli, yang dimaksud staf ahli disini adalah orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberi masukan dan saran dalam bidangnya kepada pejabat pemimpin didalam organisasi tersebut jika pemimpin mengalami kesulitan dalam memecahkan persoalan organisasi. Jadi tugas staf ahli disini hanya memberi masukan kepada pimpinan, tetapi tidak mempunyai hak memerintah bawahan, karena secara formal yang berhak memerintah bawahan hanya pemimpin saja.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1. berikut ini dan struktur organisasi secara keseluruhan dapat dilihat pada lampiran :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. PGN (PERSERO) SBU Wilayah II Jawa Bagian Timur

Untuk lebih jelasnya pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. General Manager SBU Wilayah II Jawa Bagian Timur
   a) General Manager berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur yang terkait sesuai tugas pokok dan fungsinya.

b) Genaral Manager bertugas memimpin PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) SBU Wilayah II Jabati, dengan tugas pokok dalam :

- Perencanaan, pembangunan, dan pengembangan pengusahaan gas untuk keperluan rumah tangga, komersial dan industri.
- Pengelolaan penerimaan dan distribusi gas bumi untuk keperluan rumah tangga, komersial dan industri.
- Pengelolaan penjualan dan jasa distribusi gas bumi.
- Pengelolaan dan pemeliharaan jaringan pipa distribusi beserta fasilitasnya.
- Pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja serta melindungi lingkungan.

2. Manager Teknik

Melaksanakan pengendalian, peninjauan, dan usulan pengembangan prosedur standar perencanaan dan pembangunan jaringan, spesifikasi dan standarisasi teknik, rancang bangun jaringan pipa Transmisi dan Distribusi serta fasilitas penunjangnya di tingkat wilayah serta perencanaan dan rekayasa jaringan pipa Transmisi dan Distribusi serta fasilitas penunjangnya untuk wilayah baru di tingkat wilayah.

3. Manager Operasi dan Pemasaran

Melaksanakan pembinaan dan pengendalian penerimaan, penyaluran, susut gas, pemeliharaan jaringan pipa gas, alat instrumentasi, alat pengukur dan fasilitas penunjangnya, penyusutan standarisasi alat dan peralatan operasional gas, pengelolaan pemasaran, promosi, administrasi penjualan dan billing,

pembinaan dan pengendalian pengukuran kepuasan pelanggan, tata cara berlangganan gas dan keinstalaturan, penerapan harga negosiasi, membuat target penjualan di masing-masing Distrik serta pembinaan, pengendalian penyusutan laporan bidang dan pemasaran wilayah.

4. Manager Keuangan dan Administrasi

   Melaksanakan pengendalian penyusutan dan Pelaksanakan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan organisasi, hubungan industrial, kelogistikan, administrasi dan layanan umum serta mengelola dan mengendalikan keuangan dan akuntansi.

5. Assisten Manager Perencanaan

   Mempersiapkan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran bagian perencanaan, bahan usulan bagian prosedur standar bidang perencanaan jaringan, spesifikasi dan standarisasi teknik di tingkat wilayah, menyiapkan rekayasa jaringan pipa transmisi dan distribusi gas serta fasilitas penunjangnya di tingkat wilayah dan Distrik serta perhitungan tekno ekonomi, monitoring gambar teknik rencana jaringan pipa di wilayah dan Distrik, mempersiapkan dokumen teknis untuk tender.

6. Assisten manager Konstruksi

   Mempersiapkan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran bagian konstruksi, bahan usulan pengembangan prosedur standar bidang pembangunan dan persiapan bahan laporan pelaksanakan pembangunan jaringan pipa transmisi dan distribusi gas serta fasilitas penunjangnya di wilayah serta pengawasan pelaksanakan konstruksi.

7. Assistant Manager Operasi dan Pemasaran Sektor I

   Menyusun Rencana Aggaran bidang Operasi dan Pemasaran Sektor I, pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan pipa gas transmisi dan distribusi, membuat usulan standarisasi kebutuhan peralatan pengoperasian jaringan pipa serta fasilitas penunjangnya, instrumentasi alat ukur, koordinasi dengan distrik mengenai penjualan, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta lindung lingkungan, pelaksanaan perencanaan dan kegiatan pemasaran, pengelolaan kegiatan promosi, pengelolaan pengukuran kepuasan pelanggan, monitoring administrasi penjualan dan administrasi billing, pembinaan tata cara berlangganan gas, membuat target penjualan masing-masing distrik serta mempersiapkan bahan penyusunan pelaporan bahan Operasi dan Pemasaran Sektor I.

8. Assistant Manager Operasi dan Pemasaran Sektor I

   Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran bidang Operasi dan Pemasaran Sektor II, pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan pipa gas transmisi dan distribusi, membuat usulan standarisasi kebutuhan peralatan pengoperasian jaringan pipa serta fasilitas penunjangnya, instrumentasi alat ukur, koordinasi dengan distrik mengenai penjualan, pelaksanaan perencaan dan kegiatan pemasaran, pengelolaan kegiatan kegiatan promosi, pengelolaan pengukuran kepuasan pelanggan, monitoring administrasi penjualan dan administrasi billing, pembinaan tata cara berlangganan gas dan keinstalaturan, pelayanan jasa teknik, dan jasa pengguna gas, membuat target penjualan di

masing-masing Distrik serta mempersiapkan bahan penyusunan pelaporan bidang Operasi dan Pemasaran Sektor II

9. Assistant Manager Pendanaan

   Mengkoordinir penagihan piutang dan collection period, penggunaan dana, transaksi pembayaran dan penerimaan sesuai dengan otorisasi serta penutupan asuransi atas asset SBU.

10. Assistant Manager Akuntansi dan Anggaran

    Mengkoordinir penyusunan Laporan Keuangan, pengelolaan administrasi asset SBU, sistem dan prosedur keuangan serta menyusun kinerja SBU.

11. Assistant Manager SDM

    Mengkoordinir pengembangan organisasi tata laksana serta uraian jabatan, perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan pegawai, pengelolaan sasaran kerja individu, kesejahteraan pegawai dan layanan pensiun, menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, pelaksanaan pendidikan dan latihan, sistem informasi kepegawaian serta melaksanakan peraturan perusahaan.

12. Assistant Manager Layanan Umum dan Logistik

    Mengkoordinir pelaksanaan jasa akomodasi dan transportasi, pelaksanaan sistem kearsipan dan pemeliharaan arsip, penyediaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, pengadaan barang dan jasa dan pengelolaan material, pengelolaan keamanan, keselatan dan kesehatan kerja non jaringan, keprotokolan, serta pelaksanaan kebijakan kelogistikan.

13. Auditor

Membantu General Manager dalam melaksanakan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan tugas semua unsure di lingkungan SBU Distribusi Wilayah II.

14. Senior Supervisor Pengelola Dana dan Piutang

Melaksanakan penagihan piutang dan *collection period*, penggunaan dana, transaksi pembayaran, dan penerimaan sesuai dengan otorisasi serta penutupan asuransi atas asset SBU.

15. Senior Supervisor Akuntansi dan Anggaran

Melaksanakan penyusunan laporan keuangan, pengelolaan administrasi asset SBU, sistem dan prosedur keuangan serta menyusun kinerja SBU.

16. Senior Supervisor Pengembangan Pegawai dan Administrasi Kepegawaian

Melaksanakan pengembangan organisasi dan tata laksana, uraian jabatan, penyiapan dana dan pengadaan tenaga kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, penyiapan proses mutasi, promosi, serta demosi, pengelolaan penilaian kinerja pegawai, pelaksanaan pendidikan dan latihan, administrasi pengajian, kesejahteraan pegawai, pengurusan jamsostek dan asuransi, pelayanan pension, fasilitas jabatan, operasional pegawai, pengurusan pelanggaran disiplin pegawai serta menyelesaikan keluhan pegawai.

17. Senior Supervisor Layanan Umum dan Logistik, pengadaan dan persediaan

Melaksanakan penyediaan dan pemeliharaan gedung, kendaraan dan fasilitasnya, ketatausahaan, inventarisasi asset dan inventaris perusahaan, protokoler perusahaan, pelayanan umum, proses pengadaan material dan jasa,

administrasi kelogistikan, mengatur persediaan, pengiriman/pemindahan material serta administrasi pergudangan.

18. Hukum dan Inmas

Melaksanakan penyusunan dokumen MOU, perjanjian dan kerja sama lainnya, memberikan bantuan hukum di SBU, mengoperasikan dan memelihara sistem aplikasi, telekomunikasi dan jaringan komputer serta melaksanakan kegiatan kehumasan.

19. Pengembangan Usaha

Melaksanakan kajian studi lingkungan dan pengembangan usaha baru, melaksanakan pengusahaan, mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) di tingkat wilayah, melaksanakan pelaporan menyampaikan saran-saran kepada General Manager atas hasil kajian yang sudah dilakukan.

DISTRIK SURABAYA

1. Senior Executive manager Distrik Surabaya

   Membantu SBU Distribusi Wilayah II Jawa Bagian Timur dalam melaksanakan penyaluran dan distribusi serta pemasaran gas bumi yang meliputi wilayah Surabaya, Gresik dan sekitarnya.

2. Assistant Executive Manager Teknik

   Menyusun Rencana Kerja dan Anggran bidang Teknik, mempersiapkan bahan rencana penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran bidang Teknik dan tingkat Distrik, pelaksanaan prosedur standar bidang perencanaan dan rekayasa baik pipa eksiting termasuk kajian tekno ekonomi di Distrik, pelaksanaan rancang

Bangun jaringan pipa, pelaksanaan dan pengawasan konstruksi serta pelaksanaan dan pemantauan kelola lingkungan pembangunan jaringan pipa Transmisi dan Distribusi gas serta fasilitas pendukungnya di tingkat Distrik.

3. Asssistant Executive Manager Operasi

   Mempersiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran bidang Operasi di tingkat Distrik, melaksanakan perencanaan, penyaluran, susut gas, pengoperasian dan pemeliharaan jaringan pipa Transmisi dan Distribusi gas serta fasilitas pendukungnya pelaksanaan penanganan gangguan gas, pengukuran nilai mutu gas, pengumpulan data peralatan operasional gas, data laporan bidang operasi.

4. Assistant Executive Manager Pemasaran

   Monitoring pelaksanaan kegiatan pemasaran di Distrik, perhitungan dan analisa harga negosiasi, pelaksanaan administrasi penjualan dan billing, kepuasan pelanggan, tindak lanjut keluhan pelanggan, pelayanan jasa teknik dan penggunaan gas, monitoring rencana penjualan distrik.

5. Assistant Executive Manager Keuangan dan Administrasi

   Menyusun rencana kerja dan anggaran distrik, laporan keuangan distrik, pengelolaan asset, pelaksanaan sistem dan prosedur keuangan, menyusun kinerja Distrik, penagihan piutang rekening gas, evaluasi arus dana, transaksi pembayaran dan penerimaan, pemotongan, pemungutan dan penyetoran serta pelaporan pajak, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, administrasi umum, kepegawaian, pelayanan umum dan kelogistikan.

6. Senior Supervisor Perencanaan

   Melakukan pengumpulan bahan usulan rencana kerja dan anggaran bidang perencanaan di distrik, bahan usulan pengembangan prosedur standar bidang perencanaan jaringan, spesifikasi dan standarisasi teknik, survey jaringan pipa dan fasilitas penunjangnya, melaksanakann perhitungan tekno-ekonomi, menyiapkan bahan pembuatan RKUP dan RKUF (RAB & RKM), serta penyusunan bidang perencanaan.

7. Senior Supervisor Konstruksi

   Melakukan pengumpulan bahan usulan rencana kerja dan anggaran bidang konstruksi di Distrik, bahan usulan pengembangan prosedur standar bidang pembangunan penyiapan persyaratan teknis konstruksi, pelaksanaan commissioning, verifikasi *as built drawing*, pengurusan perijinan, laporan pelaksanaan pembangunan jaringan pipa *existing* distribusi gas, pengawasan pelaksanaan konstruksi jaringan pipa Transmisi dan Distribusi gas serta fasilitas penunjangnya di Distrik, penyusunan laporan bidang konstruksi.

8. Senior Supervisor Operasi

   Melaksanakan pengumpulan bahan usulan rencana kerja bidang operasi di Distrik, melaksanakan pengoperasian, standarisasi, dan sistem informasi jaringan pipa transmisi dan distribusi gas serta fasilitas penunjangnya, mengatur gas balance, melaksanakan gas *supply delivery procedure* serta menyusun laporan bidang operasi.

9. Senior Supervisor Pemeliharaan dan K3

Melaksanakan pengumpulan bahan usulan rencana kerja dan anggaran bidang pemeliharaan dan K3 Distrik, pemeliharaan jaringan pipa gas Transmisi dan Distribusi dan fasilitas penunjangnya, instrumentasi dan alat ukur, serta pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja jaringan pipa gas transmisi dan distribusi, serta penyusunan laporan bidang pemeliharaan dan K3.

10. Senior Supervisor Penjualan

Menyiapkan bahan Rencana Kerja dan Anggaran bidang penjualan di Distrik, memonitor jumlah pemakaian gas setiap pelanggan, melaksanakan promosi, perhitungan dan analisa harga negosiasi, administrasi penjualan dan billing, pengukuran kepuasan pelanggan, menyusun rencana penjualan, pelayanan jasa teknik dan jasa penggunaan gas, memproses kontrak penjualan dan pemakaian gas serta menyusun laporan penjualan.

11. Senior Supervisor Layanan Pelanggan

Menyiapkan bahan usulan rencana Kerja dan Anggaran bidang Layanan Pelanggan di Distrik, melaksanakan kegiatan purna jual, pembinaan kepada pelanggan dan calon pelanggan serta tindak lanjut keluhan/pengaduan pelanggan.

12. Senior Supervisor Akuntansi

Melaksanakan penyusunan rencana Kerja dan Anggaran bidang Akuntansi, penyiapan data dalam rangka penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Distrik, menyusun laporan keuangan, mengelola administrasi asset, serta melaksanakan sistem dan prosedur akuntansi dan anggaran.

13. Senior Supervisor Keuangan

Melaksanakan penyusunan rencana Kerja dan Anggaran bidang Keuangan, penagihan piutang rekening gas, penggunaan dana serta persetujuan atas transaksi pembayaran dan penerimaan sesuai dengan otorisasi.

14. Senior Supervisor Administrasi

Melaksanakan koordinasi penyusunan Uraian Jabatan di Distrik, pembinaan dan pengembangan pegawai, pengelolaan sasaran kerja individu (SKI), melaksanakan remunerasi, kesehatan, dan pelayanan pension, mengusulkan penyelesaian masalah ketenagakerjaan (Hubungan Industrial), statistik Industrial), statistik dan laporan kepegawaian melaksanakan sistem informasi kepegawaian dan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, melaksanakan kerja akomodasi dan transportasi, sistem kearsipan dan pemeliharaan arsip, menyusun, mengelola dan mengendalikan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja non jaringan, kepotrokolan serta menyelenggarakan dan mengevaluasi hasil pelaksanaan diklat di distrik.

15. Senior Supervisor Pengadaan dan Persediaan

Menyediakan dan memelihara sarana dan prasarana kantor, melaksanakan barang/jasa dan pengelolaan material, melaksanakan kebijakan kelogistikan, mengusulkan pemutakhiran KOMAG dan pengembangan sistem informasi kelogistikan serta mengusulkan penghapusan/penyisihan material dan peralatan distrik.

DISTRIK SIDOARJO DAN DISTRIK PASURUAN

1. Executive Manager Distrik Sidoarjo

   Membantu SBU Distribusi Wilayah II dalam melaksanakan penyaluran dan distribusi serta pemasaran gas bumi yang meliputi wilayah Sidoarjo, Mojokerto dan sekitarnya.

2. Executive manager Distrik Pasuruan

   Membantu SBU Distribusi Wilayah II dalam melaksanakan penyaluran dan distribusi serta pemasaran gas bumi yang meliputi wilayah Pasuruan, Probolinggo dan sekitarnya.

3. Senior Supervisor Teknik dan Operasi

   Merencanakan dan menyiapkan gambar dan spesifikasi teknis atas semua rencana pengembangan jaringan pipa, pelaksanaan dan pengawasan konstruksi, pengelolaan, penerimaan, penyaluran, susut gas, pengoperasian dan pemeliharaan jaringan pipa Transmisi dan Distribusi gas serta fasilitas pendukungnya, penanganan gangguan gas, terselenggaranya penjualan gas ke palanggan serta pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

4. Senior Supervisor Keuangan dan Administrasi

   Menyusun rencana Kerja dan Anggaran Distrik, laporan keuangan distrik, pengelolaan asset, pelaksanaan system dan prosedur keuangan, menyusun kinerja distrik, penagihan piutang rekening gas, evaluasi arus dana, transaksi pembayaran dan penerimaan, pemotongan, pemungutan dan penyetoran serta pelaporan pajak, pelaksanaan pendidikan dan latihan, administrasi umum, kepegawaian, pelayanan umum dan kelogistikan.

5. Supervisor Perencanaan

Melakukan pengumpulan bahan ususlan rencana kerja dan anggaran perencanaan di distrik, bahan ususlaan pengembangan prosedur standar bidang perencanaan jaringan. Spesifikasi dan standarisasi teknik, menyiapkan rekayasa jaringan pipa serta fasilitas penunjangnya, menyusun gambar teknik, menyiapkan rekayasa jaringan pipa serta fasilitas penunjangnya, melaksanakan perhitungan tekno ekonomi, menyiapkan bahan pembuatan RKUP dan RKUF (RAB dan RKM), serta menyusun laporan bidang perencanaan.

6. Supervisor Konstruksi

Melakukan pengumpulan bahan usulan rencana kerja dan anggaran bidang standar bangunan pentiapan persyaratan teknik konstruksi, pelaksanaan *commissioning*, verivikasi *as built drawing*, pengurusan perijinan, laporan pelaksanaan pembangunan jaringan pipa *exiting*, distribusi gas, pngawasan pelaksanaan konstruksi jaringan pipa transmisi dan distribusi gas serta fasilitas penunjangnya di distrik, penyusunan laporan bidang konstruksi.

7. Supervisor Operasi dan Pemeliharaan

Melaksanakan pengumpulan bahan usulan kerja dan anggaran bidang operasi dan pemeliharaan di distrik, melaksanakan pengoperasian, pemeliharaan, standarisasi, dan sistem informasi jaringan pipa transmisi dan distribusi gas serta fasilitas penunjangnya, mengatur gas balance, melaksanakan gas *supply delivery procedure*, pelaksanaan kesehatan dan keselamatana kerja jaringan pipa transmisi dan distribusi serta menyususn laporan bidang operasi dan pemeliharaan.

8. Supervisor Layanan Pelanggan

Menyiapkan bahan usulan rencana kerja dan anggaran bidang Layanan Pelanggan Distrik, malaksanakan kegiatan purna jual, pembinaan kepada pelanggan dan calon pelanggan serta tindak lanjut keluhan/pengaduan pelanggan.

9. Supervisor Akuntansi dan Keuangan

Melaksanakan penyiapan data dalam rangka penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran distrik, menyusun laporan keuangan, mengelola administrasi asset, melaksanakan sistem dan prosedur akuntansi dan anggaran, penagihan piutang rekening gas, arus dana serta persetujuan atas transaksi pembayaran dan dana penerimaan sesuai dengan otorisasi.

10. Supervisor Logistik dan Layanan Umum

Melaksanakan koordinasi Uraian Jabatan di Distrik, pembinaan dan pengembangan pegawai, pengelolaan sasaran kerja individu (SKI), melaksanakan remunerasi, keschatan dan pelayanan pension, mengusulkan penyelesaian masalah ketenagakerjaan (Hubungan Industrial), statistik dan laporan kepegawaian, melaksanakan system informasi kepegawaian dan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, menyelenggarakan dan mengevaluasi hasil pelaksanaan diklat di Distrik, melaksanakan jasa akomodasi dan transportasi, sistem kearsipan dan pemeliharaan arsip, menyediakan dan memelihara sarana dan prasarana kantor, melaksanakan

Pengadaan barang dan jasa dan pengelolaan material, menyusun mengelola dan mengendalikan keamanan, melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja non jaringan, keprotokolan, melaksanakan kebijakan kelogistikan, mengusulkan kemutakhiran KOMAG dan pengembangan sistem informasi logistic serta mengusulkan penghapusan/penyisihan material dan peralatan distrik.

4.2. Uji Kualitas Item Soal

4.2.1. Uji validitas

Untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang diukur (validitas) dan sampai sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan (realibilitas).

Pada uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien Pearson dari tiap item pertanyaan dengan total yang diperoleh (Ancok, 1995 : 132-140). Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan angka r kritis yang ada pada tabel kritis r Product Moment sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Bila koefisien korelasinya lebih besar daripad nilai kritis, maka suatu pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya.

Dan setelah dilakukan uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai df = 28, maka seluruh item dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini dapat dilihat karena koefisien korelasi dari seluruh item adalah lebih besar dari nilai r kritis yang besarnya 0,374.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.1, sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Hasil Uji Validitas

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_1.1$	0,748	0,374	Valid
$X_1.2$	0,531	0,374	Valid
$X_1.3$	0,738	0,374	Valid
$X_1.4$	0,768	0,374	Valid
$X_2.1$	0,804	0,374	Valid
$X_2.2$	0,441	0,374	Valid
$X_2.3$	0,445	0,374	Valid
$X_2.4$	0,534	0,374	Valid
$X_3.1$	0,806	0,374	Valid
$X_3.2$	0,599	0,374	Valid
$X_3.3$	0,633	0,374	Valid
$X_3.4$	0,518	0,374	Valid
Y1	0,418	0,374	Valid
Y2	0,397	0,374	Valid
Y3	0,399	0,374	Valid
Y4	0,760	0,374	Valid
Y5	0,602	0,374	Valid
Y6	0,488	0,374	Valid
Y7	0,385	0,374	Valid
Y8	0,400	0,374	Valid
Y9	0,465	0,374	Valid
Y10	0,606	0,374	Valid

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode Koefisien *Alpha Cronbach*.

Dan setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap keempat varabel yang dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai df = 28, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah reliabel/dapat diandalkan. Hal ini dapat dilihat karena koefisien Alpha dari seluruh variabel adalah lebih besar dari r kritis yang besarnya 0,374. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.2, sebagai berikut :

Tabel 4.2

Koefisien *Alpha Cronbach*

Variabel	α *Cronbach*	r tabel	Keterangan
Know How	0,6174	0,374	Reliabel
Problem Solving	0,7244	0,374	Reliabel
Accountibility	0,7469	0,374	Reliabel
Prestasi Kerja	0,6565	0,374	Reliabel

4.3. Analisa dan Pengujian Hipotesis

4.3.1. Analisa Persamaan Regresi

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 11.50 untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Untuk lebih jelasnya hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Hasil Regresi

Variabel	Koef. regresi	T hit.	Probabilitas	Korelasi Parsial
Konstanta	1,108			
Know How	0,302	2,374	0,040	0,334
Problem Solving	0,427	3,091	0,005	0,518
Accountibily	0,394	3,038	0,018	0,463
Multiple R = 0,922		F hitung = 48,909		
R Squared = 0,849		Prob. = 0,000		
N = 30				

Berdasarkan hasil data regresi pada tabel dapat diperoleh persamaan model regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 1{,}108 + 0{,}302\ X_1 + 0{,}427\ X_2 + 0{,}394\ X_3$$

Pada persamaan di atas terlihat bahwa dapat diketahui besarnya pengaruh evaluasi jabatan terhadap prestasi kerja. Pengaruh yang positif atau koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara evaluasi jabatan dengan prestasi kerja dan demikian sebaliknya bila negative maka menunjukkan

bahwa kualitas dan evaluasi jabatan akan berubah tidak searah dengan prestasi kerja.

Untuk nilai konstanta (bo) = 1,108 persamaan regresi memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan kalau semua variabel bebas (X_1, X_2, dan X_3) maka besarnya variabel terikat prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar nilai konstantanya, yaitu 1,108.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu evaluasi jabatan yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountability*) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi.

a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,302 mempunyai arti yaitu jika know how (X_1) berubah sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lain tetap maka akan diikuti oleh perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,302 kali dengan arah yang sama atau bertambah.
b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,427 mempunyai arti yaitu jika problem solving (X_2) berubah sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lain tetap maka akan diikuti oleh perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,427 kali dengan arah yang sama atau bertambah.
c. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,394 mempunyai arti yaitu jika accountibility (X_3) berubah sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lain tetap maka akan diikuti oleh perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,394 kali dengan arah yang sama atau bertambah.

- **Koefisien Korelasi Berganda (Multiple R)**

  Koefisien korelasi berganda (Multiple R) sebesar 0,922. (lampiran 2) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel terikat yaitu prestasi kerja dengan variabel bebas evaluasi jabatan yang meliputi persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) secara bersama-sama adalah kuat. Menurut Santoso (2000 : 167) hubungan kuat antara variabel terikat dengan variabel beas karena angka multiple R di atas 0,5.

- **Koefisien determinasi (R^2)**

  Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,849 menunjukkan bahwa sebesar 84,9% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu evaluasi jabatan yang meliputi persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*). Sedangkan sisanya 15,1% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar penelitian (Santoso, 2000 : 167).

- **Koefisien Determinasi Parsial (r)**

  Salam satu variabel evaluasi jabatan yang mempunyai keeratan hubungan dominan terhadap prestasi kerja dapat dilihat koefisien determinasi parsial (r) yang mempunyai nilai yang paling besar. Dari hasil perhitungan telah didapatkan bahwa *problem solving* mempunyai nilai r yang paling besar yaitu 0,518, ini berarti bahwa *problem solving* mempunyai keeratan hubungan yang dominan.

4.3.2. Pembuktian Hipotesis

4.3.2.1. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor evaluasi jabatan secara bersama-sama yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor pada PT. PGN SBU II Jabati. Hipotesis ini akan dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan uji serentak atau uji F. Dari tabel hasil regresi dapat dilihat bahwa besarnya F hitung = 48,909, sedangkan besarnya F_{tabel} = 2,74 dengan level of signifikan (ά) sebesar 5%, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan level supervisor.

4.3.2.2. Uji t

Uji t dipergunakan untuk membuktikan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Uji pengaruh secara parsial dapat dianalisa melalui uji t dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Ho : $\beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

   Ho : $\beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

2. $\alpha = 0{,}05$ dengan df = 26
3. Level of siginifikan = 0,05 / 2 (0,025) berarti t_{tabel} sebesar 2,052

a. Pengaruh secara parsial antara persyaratan pengetahuan (X_1) dengan prestasi kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan diperoleh uji t_{hitung} sebesar 2,370 > t_{tabel} sebesar 2,052 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level siginifikan 5 %, sehingga secara parsial variabel persyaratan pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh secara parsial antara persyaratan pemecahan masalah (X_2) dengan prestasi kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan diperoleh uji t_{hitung} sebesar 3,091 > t_{tabel} sebesar 2,052 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level siginifikan 5 %, sehingga secara parsial variabel persyaratan pengetahuan berpengaruh secra signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Pengaruh secara parsial antara tanggung jawab (X_3) dengan prestasi kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan diperoleh uji t_{hitung} sebesar 3,038 > t_{tabel} sebesar 2,052 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level siginifikan 5 %, sehingga secara parsial variabel persyaratan pengetahuan berpengaruh secra signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari besarnya nilai ketiga t_{hitung} masing-masing dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah varibel persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*) karena nilai t_{hitung} variabel ini paling besar dibanding dengan kedua variabel lainnya.

4.4. Uji Gejala Penyimpangan Regresi (Uji Asumsi Klasik)

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least squares*/OLS) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*best linear unbias*/BLU). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi, yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

1. Nonmultikolinearitas, artinya variabel independent yang satu dengan independent yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna.
2. Homoskedastisitas, artinya semua variabel adalah konstan (sama).
3. Nonautokorelasi, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel dalam model melalui tenggang waktu (time lag).

1. Multikolinearitas

Menurut Santoso (2000 : 206) uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari gejala multikolinearitas adalah :

a. Mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1.

b. Mempunyai nilai VIF disekitar 1.

Tabel 4.4

Angka TOLERANCE dan Nilai VIF

Variabel Bebas	Angka TOLERANCE	Nilai VIF	Multikolinearitas
Know how	0,831	1,264	Tidak ada
Problem solving	0,987	1,013	Tidak ada
Accountibility	0,896	1,135	Tidak ada

Dari tabel 4.4 diatas bahwa seluruh angka TOLERANCE mendekati 1, dan nilai VIF disekitar angka 1. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolilieritas antar masing-masing variabel bebas yang diteliti.

2. Heteroskedastisitas

uji gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Apabila terjadi heteroskedastisitas, berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas. Hubungan ini mengakibatkan variabel terikat tidak hanya dijelaskan oleh variabel bebas. Untuk mengethui adan tidaknya gejala heteroskedastisitas diperoleh dengan menggunakan uji koefisien rang spearman (lampiran 2), yaitu dengan melihat besarnya koefisien korelasi rank spearman apakah signifikan atau tidak (hasan, 1999:269 – 271).

Tabel 4.5

Hasil uji t koefisien rank spearman

Variabel bebas	Koefisien Rank Spearman	Signifikasi	Heteroskedastisitas
Know how	0,197	0,279	Tidak ada
Problem solving	0,076	0,691	Tidak ada
Accountability	0,060	0,751	Tidak ada

Dari table 4.5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi rank spearman untuk semua variabel besarnya signifikasi lebih dari 0,05 (lampiran 2) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda ini.

3. Autokorelasi

Autokorelasi mempunyai arti adanya korelasi antar anggota sample yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpanan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data times series. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam satu model regresi adalah varians sample tidak dapat menggambarkan varians populasinya, bahkan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independent tertentu. Dan untuk mendiagnosis adanya autokorelasi melalui pengujian Durbin Watson (uji D_w), dengan table uji sebagai berikut :

Tabel 4.6

Interval nilai durbin Watson

D_w	Kesimpulan
Kurang dari 1,374	Ada autokorelasi
1,374 – 1,768	Tanpa kesimpulan
1,768 – 2,162	Tidak ada autokorelasi
2,162 – 2,556	Tanpa kesimpulan
lebih dari 2,556	Ada autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas dapat dilihat bahwa nilai durbin Watson hitung adalah sebesar 1,791. nilai ini berada pada rentangan 1,768 – 2,162, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.5. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian tentang analisis pengaruh kualitas pelayanan dan nilai pelayanan yang menggunakan program computer SPSS versi 11,0. menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,108 + 0,302\ X_1 + 0,427\ X_2 + 0,394X_3$$

Pada persamaan diatas terlihat bahwa dapat diketahui besarnya pengaruh evaluasi jabatan terhadap prestasi kerja. Pengaruh yang positif atau koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara evaluasi jabatan dengan prestasi kerja dan demikian sebaliknya bila negatif maka menunjukkan bahwa kualitas dan evaluasi jabatan akan berubah tidak searah dengan prestasi kerja.

Untuk nilai konstanta (b_0) = 1,108 persamaan regresi memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan kalau semua variabel bebas (X_1, X_2, dan X_3) maka besarnya variabel terikat prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar nilai konstantanya, yaitu 1,108. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,302 mempunyai arti yaitu jika *know how* (X_1) berubah sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lain tetap maka akan diikuti oleh perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,302 kali denganarah yang sama atau bertambah. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,427 mempunyai arti yaitu *problem solving* (X_2) berubah sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lain tetap maka akan diikuti oleh perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,427 kali dengan arah yang sama atau berubah. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,394 mempunyai arti yaitu jika *accountability* (X_3) berubah sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lain tetap maka akan diikuti oleh perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,394 kali dengan arah yang sama atau bertambah.

Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel evaluasi jabatan dengan variabel prestasi kerja karyawan karena koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,922. Sedang koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,849 menunjukkan bahwa sebesar 84,9% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu evaluasi jabatan yang meliputi persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*). Sedangkan sisanya 15,1% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar penelitian (Santoso, 2000:167).

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F, maka dapat dilihat bahwa besarnya F_{hitung} = 48,909, sedangkan besarnya F_{tabel} = 2,74 dengan level of signifikan (α) sebesar 5%, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan telah didapatkan bahwa variabel persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*) mempunyai t_{hitung} (3,091) dan r yang paling besar yaitu 0,518, ini berarti bahwa variabel persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*) mempunyai pengaruh yang dominant terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dg teori ....

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel evaluasi jabatan yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, hal ini dengan melihat besarnya F_{hitung} = 48,909, sedangkan besarnya F_{tabel} = 2,74 dengan level of signifikan (α) sebesar 5%, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara faktor-faktor evaluasi jabatan secara bersama-sama yang terdiri dari persyaratan pengetahuan (*know how*), persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountibility*) terhadap prestasi kerja karyawan level supervisor pada PT. PGN SBU II Jabati adalah terbukti kebenarannya.
2. Dari hasil perhitungan telah didapatkan bahwa variabel persyaratan pengetahuan (*know how*) mempunyai nilai t_{hitung} (3,091) dan r yang paling besar yaitu 0,518 ini berarti bahwa variabel persyaratan pemecahan masalah (*problem solving*) mempunyai pengaruh yang dominant terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan dan dikaitkan dengan kondisi yang ada, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

a. Kemampuan para pejabat supervisor dalam memecahkan suatu permasalahan di lingkungan kerjanya perlu dipertahankan.

b. Dalam hal tanggung jawab terhadap pekerjaan, para supervisor perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan kemampuannya.

c. PGN SBU II perlu memperbanyak kursus atau pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan kerja para karyawan terutama bagi level supervisor mengingat hasil penelitian menyatakan bahwa variabel persyaratan memiliki pengaruh paling kecil terhadap prestasi kerja supervisor.

d. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan penambahan beberapa factor yang juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga akan didapat hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta, 1997.

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian,* Cetakan Kelima, Rineka Cipta, Jakarta, 2000.

Bernadin, John H & Russel, Joice E.A, *Human Resources Management*, Mc-Graw Hill Inc., 1993.

Cherington, Dafid J, *The Management of Human Resaurces*, New Jersey, Pretice Hall International Inc., 1995.

Dessler, Gary *The Management of Human Resaurces* Eigh Edition., New Jersey, Pretice Hall International Inc., 2000.

Flippo, Edwin B, Moh Masud (Alih Bahasa), Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid I & II, Erlangga, 1993.

Gujarati, Damodar, *Ekometri Dasar*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta 1993.

Hasibuan, Malayu S.P< Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Kasara, 2001.

Husnan, Heidjrachman Ranupandojo & Suad, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE, 2000.

Milkovich, George T & Newman, *Compensation,* Fifth Ed., Penerbit Tahun

Moekijat, *Analisis Jabatan,* Bandung, CV. Mandar Maju, 1998.

Rakhmat, Jalaludin, Metode Penelitian Komunikasi, Bandung, PT. Remaja Rodsakarya, 2000.

Santoso, Singgih, *Optimalisasi Sumber Daya Manusia,* Majalah ASTEK TahunVII, No. 2 Februari, Jakarta, 2000.

Schemerhorn Jr, John R, *Management for Productivity,* Sixth Ed, Canada, John Willey & Sons Inc, 1993.

Siegel, Sidney, Zanwawi S & Landuns S (Alih Bahasa), *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial,* Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk, *Pedoman Evaluasi Jabatan*

ADLN - Perpustakaan Unair

Ruky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja,* Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.

Werther, William & Davis, Keith, *Human Resources and Management*, Fifth Ed, USA, Mc-Graw Hill, 1996.

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Supervisor
Di Lingkungan PT. PGN (Persero) Tbk.
SBU Distribusi Wilayah II
Jawa bagian Timur

Dengan hormat,

Berkenaan dengan penelitian yang saya lakukan untuk penyusunan skripsi di Universitas Airlangga Surabaya, maka untuk mendapatkan data yang diperlukan, saya memohon kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Evaluasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja.

Adapun jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat berarti dan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya, serta turut menyumbangkan bagi PT. PGN (persero) Tbk.

Atas perhatian serta bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Affandi Fajar Putra

PENGARUH EVALUASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LEVEL SUPERVISOR PADA PT. PGN SBU II JABATI

Nama Responden : .....* * tidak perlu diisi

KARAKTERISTIK RESPONDEN :

1. Jenis Kelamin :
2. Bagian : *
3. Distrik : *
4. Pendidikan terakhir :

PENDAPAT RESPONDEN :

Petunjuk pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda dengan memberikan tanda checklist (v) pada tempat yang tersedia. Adapun cara pengisian kuesioner yang anda isi terbagi ke dalam 2 bagian yang terdiri dari evaluasi jabatan dan prestasi kerja dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

CS = Cukup setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak setuju

No.	PERNYATAAN EVALUASI JABATAN	SS	S	CS	KS	TS
Variabel X1 : Know How Variabel ini bertujuan untuk mengukur syarat pengetahuan dalam bekerja.		5	4	3	2	1
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini, pengetahuan yang dibutuhkan sangat tinggi.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini, ketrampilan yang tinggi sangat dibutuhkan.					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini, pengalaman yang saya miliki sangat diperlukan.					
4.	Kompleksitas pekerjaan saat ini sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.					
Variabel X2 : Problem Solving Variabel ini bertujuan untuk mengukur syarat pemecahan masalah dalam bekerja.						
5.	Kemampuan berfikir yang jernih sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini.					
6.	Kemampuan menganalisa pekerjaan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini.					
7.	Kemampuan mengevaluasi permasalahan, sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini.					
8.	Kemampuan mencari jalan keluar masalah pekerjaan yang ada, sangat membantu dalam meyelesaikan pekerjaan saat ini					
Variabel X3 : Accountibility Variabel ini bertujuan untuk mengukur tanggung jawab kaaryawan dalam bekerja.						
9.	Perusahaan selalu memberikan kebebasan berfikir yang seluas-luasnya kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini.					
10.	Perusahaan selalu memberikan tantangan berfikir kepada saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saat ini.					
11.	Kebebasan bertindak yang diberikan perusahaan kepada saya dalam mengambil suatu keputusan sangat besar.					
12.	Hasil pekerjaan yang telah saya lakukan dapat mendukung sasaran kerja di unit kerja saya.					

Variabel Y : Prestasi Kerja

No.	PERNYATAAN PRESTASI KERJA	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya dituntut untuk memahami pengetahuan tentang pekerjaan tersebut.					
2.	Saya selalu berusaha menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan secara konsisten.					
3.	Saya mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya mampu memberikan informasi yang dapat dengan mudah dipahami oleh orang lain.					
5.	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja secara teliti merupakan kebiasaan saya.					
6.	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas bukanlah hal yang sulit bagi saya.					
7.	Saya mampu memahami suatu masalah dalam pekerjaan dan membuat keputusan tanpa bantuan orang lain.					
8.	Saya mampu mempengaruhi rekan kerja dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
9.	Memberikan pelayanan yang ramah dan memuaskan kepada pelanggan merupakan kebiasaan saya.					
10.	Saya mampu memanfaatkan peluang bisnis dengan memperhitungkan resiko dan biaya untuk kepentingan perusahaan.					

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	0.418*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	30
Y2	Pearson Correlation	.397*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	30
Y3	Pearson Correlation	0.399*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	30
Y4	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y5	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y6	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Y7	Pearson Correlation	0.385*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	30
Y8	Pearson Correlation	.400*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	30
Y9	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
Y10	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4.0333	.7649	30.0
2.	X1.2	3.8667	.8996	30.0
3.	X1.3	4.3667	.6149	30.0
4.	X1.4	4.1667	.8339	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.4333	4.5989	2.1445	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .6178

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3.9333	.8277	30.0
2.	X2.2	4.1667	.7915	30.0
3.	X2.3	3.9667	.8899	30.0
4.	X2.4	3.8667	.9371	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.9333	3.6506	1.9106	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .72443

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	4.1333	.7303	30.0
2.	X3.2	4.1667	.5921	30.0
3.	X3.3	3.9000	1.0289	30.0
4.	X3.4	3.7667	.8976	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.9667	4.2402	2.0592	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .74691

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	4.1000	.8030	30.0
2.	Y2	3.9667	.7649	30.0
3.	Y3	3.8667	.8996	30.0
4.	Y4	4.1667	.7466	30.0
5.	Y5	4.1667	.5921	30.0
6.	Y6	3.8333	1.0199	30.0
7.	Y7	3.8000	.8867	30.0
8.	Y8	3.9333	.8277	30.0
9.	Y9	4.2000	.8052	30.0
10.	Y10	4.0000	.9097	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	40.0333	14.1023	3.7553	10

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = .65647

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	4.0033	.37553	30
Know How	4.1083	.53612	30
Problem Solving	3.9833	.47766	30
Accountibility	3.9917	.51480	30

Correlations

		Prestasi Kerja	Know How
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.872
	Know How	.872	1.000
	Problem Solving	.904	.891
	Accountibility	.870	.909
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	Know How	.000	.
	Problem Solving	.000	.000
	Accountibility	.000	.000
N	Prestasi Kerja	30	30
	Know How	30	30
	Problem Solving	30	30
	Accountibility	30	30

Correlations

		Problem Solving	Accountibility
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	.904	.870
	Know How	.891	.909
	Problem Solving	1.000	.867
	Accountibility	.867	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.000	.000
	Know How	.000	.000
	Problem Solving	.	.000
	Accountibility	.000	.
N	Prestasi Kerja	30	30
	Know How	30	30
	Problem Solving	30	30
	Accountibility	30	30

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Accountibility, Problem Solving, Know How[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922[a]	.849	.832	.15387

Model Summary[b]

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.849	48.909	3	26	.000	1.791

a. Predictors: (Constant), Accountibility, Problem Solving, Know How

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.474	3	1.158	48.909	.000[a]
	Residual	.616	26	.024		
	Total	4.090	29			

a. Predictors: (Constant), Accountibility, Problem Solving, Know How

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients[a]

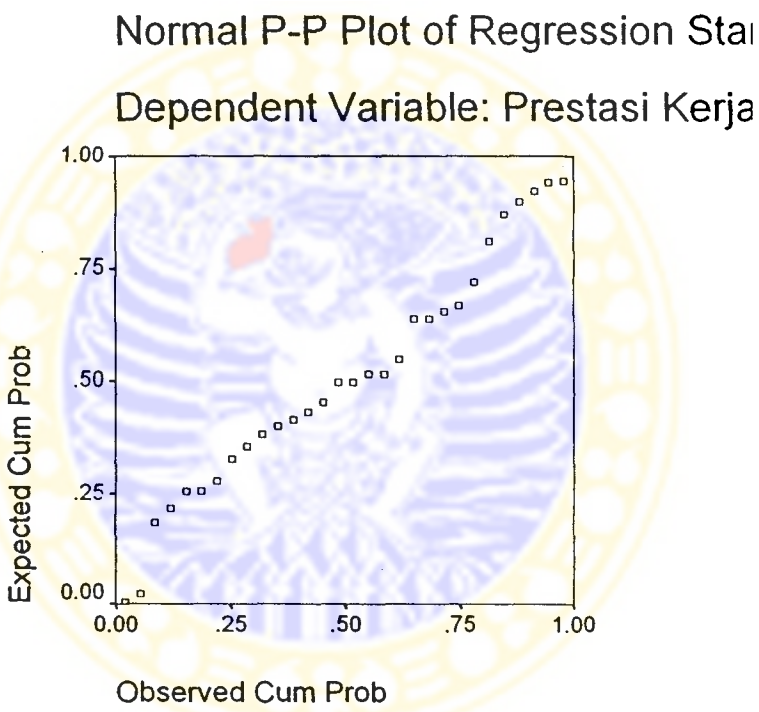
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.108	.242		4.581
	Know How	.302	.127	.145	2.370
	Problem Solving	.427	.138	.543	3.091
	Accountibility	.394	.130	.267	3.038

Coefficients[a]

Model		Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000			
	Know How	.040	.334	.831	1.264
	Problem Solving	.005	.518	.987	1.013
	Accountibility	.018	.463	.896	1.135

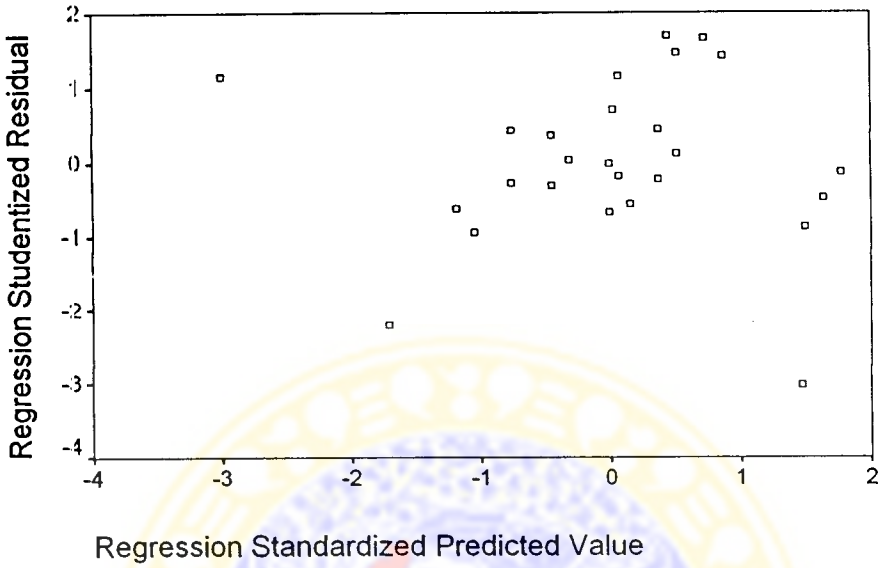
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Nonparametric Correlations

Correlations

			RESIDUAL
Spearman's rho	Know How	Correlation Coefficient	.197
		Sig. (2-tailed)	.297
		N	30
	Problem Solving	Correlation Coefficient	.076
		Sig. (2-tailed)	.691
		N	30
	Accountibility	Correlation Coefficient	.060
		Sig. (2-tailed)	.751
		N	30
	RESIDUAL	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Correlations

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	.441*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	.445*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.2	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.3	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.4	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations