

**DAMPAK PENGUASAAN INFORMASI, PEMBELAJARAN
ORGANIASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
KEMAMPUAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO)
AREA BANDA ACEH**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

OKY PRANDISKA
NPM : 1602120212



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Februari 2020

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

OKY PRANDISKA
NPM : 1602120212

Dengan judul:

**DAMPAK PENGUASAAN INFORMASI, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN
KOMITMEN KERYAWAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PADA PT.PLN
(PERSERO) AREA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengesahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Februari 2020

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

OKY PRANDISKA
NPM : 1602120212

Dengan judul:

**DAMPAK PENGUASAAN INFORMASI, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN
KOMITMEN KERYAWAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PADA PT.PLN
(PERSERO) AREA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Februari 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiva, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 Februari 2020
Yang Menyatakan




Oky Prandiska

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Oky Prandiska
NPM : 1602120212
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

DAMPAK PENGUASAAN INFORMASI, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN KOMITMEN KERYAWAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PADA PT.PLN (PERSERO) AREA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Februari 2020

Banda Aceh, 25 Februari 2020
Yang Menyatakan,



Okky Prandiska

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) Mm selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kemampuan Kerja	8
2.1.2 Penguasaan Informasi	11
2.1.3 Pembelajaran Organisasi	13
2.1.4 Komitmen Organisasi	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	23
2.4. Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 26
3.1. Desain Penelitian.....	26
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horison Waktu	26
3.1.4. Unit Analisis dan Unit Observasi	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4. Definisi Operasionalisasi dan Variabel.....	29
3.5. Teknik Analisis Data.....	31
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1 Uji t.....	35
3.7.2 Uji F	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh	37
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Pengujian Data.....	41
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	41
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	44
4.4. Analisis Deskriptif	47
4.4.1 Variabel Kemampuan Kerja	48
4.4.2 Variabel Penguasaan Informasi	49
4.4.3 Variabel Pembelajaran Organisasi	51
4.4.4 Variabel Komitmen Karyawan	52
4.5. Pembahasan	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis	53
4.5.2 Uji Serempak(uji F)	56
4.5.3 Uji Parsial (uji t)	57
4.5.4 Impikasi Penelitian	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	61
 DAFTAR KEPUSTAKAAN	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	21
Tabel. III.1 Skala Pengukuran.....	28
Tabel. III.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel IV.1 Karakteristik Respoden.....	39
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	43
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	45
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja	47
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penguasaan Informasi	49
Tabel.IV.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pembelajaran Organisasi.....	50
Tabel.IV.9 Penjelasan Responden Terhadap Komitmen Karyawan	52
Tabel.IV.10 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kemampuan Kerja	53
Tabel. IV.11 Model Summury	55
Tabel. IV.12 Anova	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

**DAMPAK PENGUASAAN INFORMASI, PEMBELAJARAN ORGANIASI
DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BANDA ACEH**

OKY PRANDISKA
NPM : 1602120212

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh baik secara silmultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 96 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji parsial variabel Penguasaan Informasi dan Pembelajaran Organisasi berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Sedangkan Komitmen Karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Kemudian uji simultan antara variabel Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Kata kunci: *Penguasaan Informasi Pembelajaran Organisasi, Komitmen Karyawan dan Kemampuan Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang popular dikalangan penyelidik. Salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan sesuatu tugas ialah sejauh mana tahap komitmen mereka terhadap organisasi itu. Kajian telah menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih daripada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah.

Komitmen karyawan merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas pada PT. PLN, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen karyawan pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan turnover. Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman. Oleh karena itu, komitmen karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi.

Faktor organisasional terkait dengan instansi, dalam hal ini adalah PT. PLN memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja, sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh dinas tersebut.

Keterkaitan tersebut dapat ditinjau dari lingkungan pekerjaan, supervise dan konsistensi. Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen karyawan akan terbentuk dengan baik.

Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Ketika komitmen seorang karyawan telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena Komitmen karyawan merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen karyawan secara menyeluruh.

Dengan dimanfaatkannya teknologi, informasi yang didapatkan diharapkan dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah dan mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapatkan haruslah sebuah informasi yang berkualitas. Kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Dalam menghasilkan suatu informasi yang bernilai, menyangkut dua elemen pokok yaitu informasi yang dihasilkan serta sumberdaya

yang menghasilkannya. Pencapaian kerja harus dibuat sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan tersebut benar atau valid.

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 18 Desember 2019 dengan membagikan angket kepada 13 karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh dapat dijelaskan bahwa fenomena yang terjadi bahwa tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu atau sesuai dengan target. Rendahnya kemampuan karyawan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan (kemampuan penguasaan informasi teknologi) yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut cara melakukan atau memanfaatkan pekerjaan yang benar. Kemampuan karyawan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan. Karyawan yang tingkat pengetahuan yang rendah dalam bidang komputer atau informasi memiliki kinerja yang lebih rendah dibanding karyawan yang memiliki dalam bidang ini, karena pengguna kurang menguasai penggunaan sistem informasi berbasis komputer dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, menghasilkan laporan dengan tidak tepat waktu, dan dapat mengurangi beberapa kesalahan. Semakin rendah tingkat penguasaan informasi akan menurunkan kemampuan kerja.

Kemudian dilihat permasalahan dari pembelajaran organisasi dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh mengatakan kurang setuju dengan adanya karyawan saling berbagi pengetahuan kepada rekan kerjanya, hal ini disebabkan karena karyawan tersebut hanya ingin meningkatkan kemampuan dirinya

masing-masing tanpa berbagi kemampuan dan pengalaman kepada karyawan lainnya. Masih ada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh yang rendah ingin meningkatkan kemampuan atau kualitas serta kuantitas kerja untuk mencapai prestasinya dalam menyelesaikan tugas. Kemudian ada karyawan yang mengatakan kurang setuju dengan pernyataan pada angket seperti dalam setiap berorganisasi, karyawan berbagi pengetahuan di saat ada kesempatan, adanya karyawan berbagi pengetahuannya melalui aplikasi agar lebih mudah dipahami oleh orang lain. Permasalahan lainnya berdasarkan hasil survei awal dapat dijelaskan bahwa kemampuan dan keterampilan yang miliki mempunyai nilai tambah bagi instansi masih rendah, tugas yang diberikan oleh pimpinan masih kurang sesuai dengan kemampuannya dan mempunyai latar belakang yang dimiliki masih rendah.

Kurangnya komitmen karyawan dalam berorganisasi seperti berbagi pengalaman kerja kepada karyawan lainnya yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing atau membantu karyawan lainnya/rekan kerja yang sedang membutuhkan orang yang mempunyai kemampuan dengan kebutuhannya (kesulitan dalam menyelesaikan tugas). Dalam setiap organisasi, pimpinan dapat meningkatkan dukungan terhadap PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh agar karyawan memiliki semangat kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penguasaan informasi terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh
2. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh
3. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh
4. Bagaimana pengaruh penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penguasaan informasi terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

4. Untuk mengetahui pengaruh penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis mengenai Penguasaan informasi, Pembelajaran organisasi, Komitmen Karyawan dan kemampuan kerja
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.
2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan kepada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan keterbatasan waktu, biaya dan pengetahuan penulis, maka dibatasi dengan ruang lingkup penelitian dengan judul pengaruh penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kemampuan Kerja

Istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Irawan, 2014:3)

kemampuan (Ability) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang (logor, 2015:3). Menurut Irawan (2014:3) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan

kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat (Binardi, 2014:2).

Menurut Sinaga dan Hadiati (2014:34) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Sementara itu, Robbin (2014:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan yang relatif baik juga harus disejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam pekerjaan. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki (Binardi, 2014:2).

Apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan”. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Irawan, 2014:3).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (Ability) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor (Robbin,2014:57) yaitu:

1. Kemampuan intelektual (intellectual ability) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. kemampuan fisik (physical ability) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Mangkunegara (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalamanyang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Menurut Irawan (2014:3) indikator-indikator dari Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Prestasi kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Sikap
5. Pengetahuan

2.1.2 Penguasaan Informasi

Technology merupakan mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah (Sendow, 2016:3). Pemanfaatan *Technology* adalah tingkat integrasi teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas akuntansi. *Technology* dapat diartikan sebagai teknologi informasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, dan menyimpan data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu yang releva, akurat, dan tepat waktu (Nihayah, 2015:4).

Technology selain berfungsi sebagai teknologi komputer (hardware dan software) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga memiliki fungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyampaian dan penyebaran informasi. Menurut Trisaputa (2014:5) Teknologi informasi berperan dalam menyediakan informasi yang bermanfaat bagi para pengambil keputusan di dalam organisasi termasuk dalam hal pelaporan sehingga mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih efektif.

Suatu teknologi informasi terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, manajemen data, dan jaringan.

Kewajiban pemanfaatan *Technology* oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Dengan adanya teknologi informasi diharapkan dapat membantu dalam proses pelaporan keuangan sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang handal dan tepat waktu. Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah, dan menyalurkan Informasi Keuangan Daerah kepada pelayanan publik. Dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan daerah secara cepat dan akurat.

Kompleksitas (*complecity*) adalah tingkat dimana inovasi diinterpretasikan sesuatu yang relatif sulit untuk diartikan dan pemanfaatan teknologi. Kesesuaian tugas (*job fit*) berhubungan dengan kemampuan individu menggunakan PC. Dimensi ini mengukur tingkat kepercayaan individual bahwa pemanfaatan PC dapat meningkatkan kinerja mereka. Kondisi yang memfasilitasi (*fasilitating conditions*) dalam teori triandis dinyatakan sebagai faktor objektif yang ada dilingkungan kerja yang memberikan kemudahan bagi pemakai untuk memanfaatkan PC.

Thompson et al (2014:9) yang menguji sebagian model pemanfaatan PC berdasarkan teori triandis menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara faktor sosial kesesuaian tugas dan konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi. Sebaliknya afeksi mempunyai hubungan yang tidak signifikan

dan bahkan kompleksitas dan kondisi yang memfasilitas mempunyai hubungan yang negatif dengan pemanfaatan teknologi.

Pemanfaatan *Technology* mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah. Indikator variabel pemanfaatan teknologi informasi dilihat dari penggunaan computer, menjadikan pekerjaan lebih mudah, mempertinggi efektifitas dan mengembangkan kinerja (Soimah, 2014:54).

Technology merupakan mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah. Indikator untuk mengukur variabel *Technology* adalah sebagai berikut (Sendow, 2016:3):

- a. Penggunaan computer
- b. Menjadikan pekerjaan lebih mudah,
- c. Mempertinggi efektifitas
- d. Mengembangkan kinerja

2.1.3 Pembelajaran Organisasi

Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada

pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dalam organisasi tersebut (Sari, 2014:7). Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang pegawai akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi.

Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi dukungan organisasi, budaya organisasi, dan *understanding of responsibilities*. Dukungan organisasi bisa mencakup berbagai jenis dorongan seperti menciptakan media untuk *knowledge sharing*, mempromosikan manfaat dari media tersebut, memberikan pelatihan, dan memberikan *reward* bagi individu yang berpartisipasi paling aktif. Faktor organisasi lainnya yang dapat mendorong individu berperilaku *knowledge sharing* yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Faktor organisasi yang terakhir yaitu *understanding of responsibilities*. Salah satu aspek organisasi yang berhubungan dengan posisi individu di lingkungan organisasi, pemahaman mengenai tugas individu

dalam organisasi, dan pemahaman individu mengenai media atau alat yang digunakan untuk *knowledge sharing* (Nurmahmudiyah, 2015:4).

Pengertian faktor organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen pegawai yang begitu tinggi. Hal – hal yang mempengaruhi faktor organisasional pada komitmen pegawai meliputi, *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab (Winata, 2017:4).

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai karakteristik yang merupakan nilai inti dari organisasi yang dapat membantu terciptanya budaya yang kuat. Dimana karakteristik tersebutlah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2014:208), untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari 7 faktor utama serta indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kemudian Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
6. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

7. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

2.1.4 Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima ancaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik (Sari, 2014:2).

Komitmen pegawai adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Menurut Hornby (Purba, 2015:72) pengertian komitmen pegawai adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Berdasarkan pengertian ini, dapat dinyatakan komitmen pegawai merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan

oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama (Purba, 2015:73).

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Sari, 2014:3).

Komitmen adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Husin, 2014:2).

Komitmen pegawai adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi (Fathonah, 2014:6) Komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Summers dan Acito dalam Sutrisno (2014:292). Sementara itu Robbins (2014:114) mengemukakan ada tiga dimensi terpisah terhadap komitmen pegawai yaitu:

1. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan terhadap nilai yang ada,
2. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasakan terhadap organisasi dibandingkan dengan meninggalkan hal tersebut,

3. Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk tetap bersama organisasi untuk alasan moral dan etis.

Menurut Meyer penyebab komitmen seseorang berbeda-beda sehingga dampaknya pun berbeda-beda juga, dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif, (Sutrisno, 2014:294). Zurnali (2014:5) dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen mendefinisikan masing-masing komponen komitmen pegawai sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* atau komitmen afektif
Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- 3) *Normative Commitment* atau komitmen normatif
Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan pegawai.

Sopiah (2014:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Komitmen pegawai adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilitha, 2013), dan indikatornya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan moral
2. Keterlibatan Kalkulatif
3. Keterlibatan alternatif
4. Bertanggung jawab
5. Konsisten
6. Proaktif

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tujuan penelitian terdahulu ini adalah karena peneliti ingin membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil-hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Darsono (2017) dengan judul Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kemampuan Kerja Serta Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja serta implikasinya pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh, Kemudian komitmen pegawai, pembelajaran organisasi dan penyelesaian pekerjaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Provinsi Aceh.

Ekarendyka (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service). Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan *on the job training* terhadap kemampuan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan *on the job training* terhadap kinerja karyawan. Pada *off the job training* terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan dan kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Penelitian dari Rudhaliawan (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hipotesis penelitian dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kemampuan kerja pada PT. Telkom Indonesia. Dapat dilihat pula terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang,

Trawardani (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang). Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan. Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Mailisa (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. Kemudian Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. Untuk melihat persamaan dan perbedaan dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Matrik Penelitian Sebelumnya

No	Nama & Judul Penelitian	Model Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kemampuan Kerja Serta Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh (Darsono, 2017)	Metode kuantitatif dan analisis jalur	- Penguasaan informasi Kerja - Pembelajaran organisasi - Komitmen pegawai - Kemampuan kerja	– Tahun penelitian – Jumlah sampel – Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja serta implikasinya pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service) (Ekarendyka, 2017)	Metode kuantitatif dan analisis path	- Kemampuan kerja	– Pelatihan kerja dan kinerja karyawan – Jumlah sampel – Lokasi penelitian	Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan <i>on the job training</i> terhadap kemampuan kerja. Terdapat pengaruh <i>the job training</i> terhadap kinerja karyawan. Pada <i>off the job training</i> terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh dan kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

3.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang) <i>(Rudhaliawan, 2016)</i>	Metode kuantitatif dan analisis path	Kemampuan kerja	– Pelatihan kerja dan kinerja pegawai – Jumlah sampel – Lokasi penelitian	Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hipotesis penelitian dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kemampuan kerja pada PT. Telkom Indonesia. Dapat dilihat pula terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang,
4	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang) <i>(Trawardani, 2015)</i>	Metode kuantitatif dan analisis path	Kemampuan kerja	– Pelatihan kerja dan kinerja karyawan – Jumlah sampel – Lokasi penelitian	Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan. Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDA GKOP dan UKM Kota Pontianak (Mailisa, 2015)	Metode kuantitatif dan analisis path	Kemampuan kerja Komitmen organisasi	– Iklim organisasi – Jumlah sampel – Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. Kemudian Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak
---	--	--------------------------------------	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Organisasi pembelajaran (*learning organization*) merupakan organisasi yang memberdayakan seluruh anggotanya untuk melakukan aktivitas pembelajaran. Inti dari organisasi belajar terletak pada kemampuan organisasi untuk selalu belajar dari perubahan yang terjadi. Semua pelaku yang terlibat dalam perusahaan dituntut untuk selalu mengadakan perbaikan (*continuous improvement*) dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya

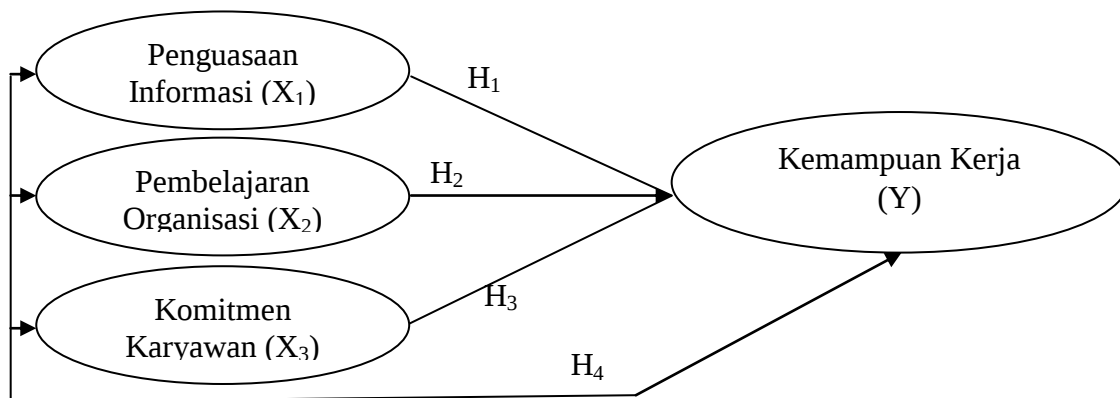
Selain *learning organization* untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi, maka diperlukan landasan yang kuat berupa komitmen. Komitmen merupakan bentuk loyalitas yang lebih konkrit dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Komitmen dapat dideteksi dari bagaimana pegawai berhubungan satu dengan lainnya dan bagaimana perasaan mereka terhadap organisasi. Salah satu permasalahan yang berhubungan dengan komitmen pegawai adalah ketidakmampuan pegawai untuk menyelesaikan sebagian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini

mengindikasikan awal mula komitmen pegawai terhadap pekerjaannya mulai menurun. Penurunan komitmen pegawai ini secara perlahan akan menjadi kebiasaan buruk bagi pegawai.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat terutama dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat dalam bidang pelayanan pertanahan. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja, dimana pegawai yang mempunyai kemampuan lebih tinggi cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai kemampuan biasa saja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Darsono, 2013)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

Ha₁: Penguasaan informasi kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT.

PLN (Persero) Area Banda Aceh

Ha₂: Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN

(Persero) Area Banda Aceh

Ha₃: Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN

(Persero) Area Banda Aceh

Ha₄: Penguasaan informasi kerja, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan

berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda

Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan langsung pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Objek penelitian adalah tentang pengaruh penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan uji statistik untuk membantu menganalisis data kegiatan perhitungan statistik menggunakan program SPSS (*Statistik Package Social Sciences*) Versi 22. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Menurut Suyanto dan Susila (2015:17) studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Studi *one shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode

harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai dengan Januari 2020.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Dari hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III-1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh yang berjumlah 96 orang. Menurut Notoatmodjo (2013:115) populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:115) “Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Menurut Sugiyono (2018:62) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. “Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter” (Supranto, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner). Untuk

memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kemudian data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Penguasaan informasi, Pembelajaran organisasi dan Komitmen Karyawan dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 4 variabel, yaitu masing-masing variabel terikat yaitu kemampuan kerja, variabel bebas yaitu penguasaan informasi kerja, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
1	Kemampuan Kerja (Y)	Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguhsungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Irawan, 2014:3)	Prestasi	Likert	A1
			Pendidikan		A2
			Keterampilan		A3
			Sikap		A4
			Pengetahuan		A5
Independen Variabel					
1	Penguasaan informasi Kerja (X ₁)	mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah (Sendow, 2016:3)	Penggunaan computer	Likert	B1
			Menjadikan pekerjaan lebih mudah		B2
			Mempertinggi efeketifitas		B3
			Mengembangkan kinerja		B4
2	Pembelajaran organisasi (X ₂)	Suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Robbins, 2014:207)	Inisiatif individu	Likert	C1
			Toleransi		C2
			Arah		C3
			Intergrasi		C4
			Kontrol		C5
			Indentitas		C6
			Sistem imbalan		C7

3	Komitmen Karyawan (X3)	Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilita, 2013)	Keterlibatan moral	Likert	D1
			Keterlibatan kalkulatif		D2
			Keterlibatan alternative		D3
			Bertanggung jawab		D4
			Konsisten		D5
			Proaktif		D6

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Pagcket for Social Saince*) versi 22. Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kemampuan kerja

X₁ = Penguasaan informasi Kerja

X₂ = Pembelajaran organisasi

X₃ = Komitmen Karyawan

a = Konstanta

b = Parameter Regresi

e = *Error Term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Kehandalan (*Reliability*)

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2014).

3.6.2 Uji Validitas

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2014:39). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan

menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2014:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika R^2 tinggi tapi variabel independent banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat multikolinearitas.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel independent. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
3. Melihat nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10% berarti ada multikolinearitas.

Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Namun sebaliknya jika hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *independent*.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan 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.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serempak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan kinerja karyawan :

3.7.1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

H_{o1} = Penguasaan informasi tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT.

PLN (Persero) Area Banda Aceh

H_{a1} = Penguasaan informasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

H_{o2} = Pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

H_{a2} = Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

H_{o3} = Komitmen karyawan kerja tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

Ha_3 = Komitmen karyawan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT.

PLN (Persero) Area Banda Aceh

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kemampuan kerja pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho_4 = Penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan kerja tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

Ha_4 = Penguasaan informasi, pembelajaran organisasi dan komitmen karyawan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

PT. PLN (persero) Merduati Banda Aceh yang berdiri pada tahun 1929 sebagai sebuah perusahaan swasta belanda yang bernama NV.NIGEM (NV.nederland indische Gas elektriciteit Maatschappij) mulai mengadakan investasi pada usaha kelistrikan di daerah aceh dengan tujuannya semata-mata untuk mendapatkan laba dan keuntungan yang sebesar-besarnya, disamping itu juga bertujuan untuk dapat mengadakan dan menyediakan berbagai fasilitas bagi daerah-daerah yang telah diduduki belanda.

Pada tahun 1942 belanda menyerah tanpa syarat kepada jepang, sejak tanggal 17 agustus 1945, seluruh kekayaan belanda di Indonesia diambil alih oleh jepang termasuk NV.NIGEM yang kemudian dirubah namanya menjadi "DONKY KYOKU", setelah proklamasi kemerdekaan republik Indonesia belanda di Indonesia yang pernah dikuasai oleh jepang diambil alih oleh pemerintah Indonesia, statusnya menjadi perusahaan jawatan dengan nama "jawatan listrik dan gas republik Indonesia pusat keresidenan Aceh "

Kemudian pada tahun 1953 jawatan listrik dan gas Indonesia berubah lagi menjadi jawatan tenaga Indonesia. Sesuai dengan undang-undang tentang pendirian perusahaan khususnya dalam bidang kelistrikan, maka perusahaan listrik di indonesia digabung menjadi satu dengan nama "Perusahaan listrik Negara (PLN)". Selanjutnya

suatu badan yang bertugas mengatur dan mengelola manajemen perusahaan tersebut adalah badan pimpinan umum perusahaan listrik Negara (BPUPLN).

Pada tahun 1959, nama perusahaan di ganti menjadi PLN Eksploitasi dan untuk propinsi Aceh tergabung dalam satu Sumatra utara. selanjutnya pada tahun 1965 untuk daerah Aceh tidak lagi di gabung dengan Sumatra utara dan namanya diganti menjadi PLN Eksploitasi XIII daerah istimewa Aceh, hal tersebut terjadi karena adanya pembaharuan sruktur secara menyeluruh dimana daerah kerja di bagi atas 15 daerah Eksploitasi dan Aceh menjadi daerah ke XIII.

Pada tahun 1967 yaitu awal pemerintah orde baru sesuai dengan intruksi presiden no 17 tahun 1967, perusahaan ini di tetapkan berada di bawah koordinasi departemen pekerjaan umum dan tenaga listrik. kemudian berdasarkan pengaturan pemerintah no.18 tahun 1972 status PLN di rubah menjadi perusahaan umum (Perum) milik Negara eksploitasi Daerah Istimewa Aceh, setelah diadakan pembagian daerah kerja yang baru yaitu daerah Aceh. Untuk kesetiaan kalinya terjadi sebutan di dalam kenerja PLN, dimana istilah “eksploitasi” diganti dengan “wilayah” berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum tenaga listrik (PUTL) NO.013/PLT/75 tentang pembagian daerah kerja. Kemudian tahun 1978 dengan intruksi presiden repoblik Indonesia NO.15 perusahaan umum(perum) listrik Negara tidak lagi di bawah kokrdinasi menteri pertambangan dan energi.

Untuk daerah istimewa Aceh perusahaan umum listrik Negara wilayah 1 Aceh. Pada tahun 1970 PLN di tetapkan sebagai perusahaan umum (Perum) berdasarkan peraturan pemerintah NO. 17 tahun 1990 dan pada tanggal 16 novenber 1993 surat keputusan mensesneg kepada menteri keuangan NO. B-

205/M/Sesneg/II/1993 tentang pengalihan bentuk badan usaha perum listrik Negara menjadi Persero.

Proses tanggal 17 desember 1993 dengan SK mentri pertambangan dan energy NO. 4564. K/702/M-PE/1993 tentang tim pengalihan bentuk perusahaan umum listrik Negara menjadi PT.PLN (persero) dan pada tanggal 20 Desember 1993 dengan SK direksi perum listrik Negara NO. 167. K/058/DIR/1993 tentang tim penyiapan perubahan badan usaha perum listrik Negara menjadi Persero.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	61	38
	b. Wanita	35	62
Jumlah		96	100%
2	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	26	70
	b. Menikah	68	28
	c. Pernah menikah	2	2
Jumlah		96	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	24	4
	b. Diploma	21	20
	c. Sarjana (s1)	48	62
	d. pasca sarjana (s2)	3	14

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
4.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp. 3.100.000 – Rp. 4.500.000	16	38
	b. Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000	53	96
	c. >Rp. 5.100.000	27	12
Jumlah		96	100%
5	Masa Kerja		
	a. < 3 tahun	1	2
	b. 4-6 tahun	12	24
	c. 7-9 tahun	15	22
	d. > 10 tahun	68	52
Total		96	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 61 responden atau 63,5% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 35 responden atau 36,5%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 26 responden atau 27,1%, yang sudah menikah sebanyak 68 responden atau 70,8% dan yang sudah pernah menikah 2 responden atau 2,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 24 responden atau 25%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 21 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 48 responden atau 50% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 3,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 16,7% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 3.100.000-Rp 4.500.000, sebanyak 53 responden atau 55,2% dengan pendapatan sebesar Rp

4.600.000-Rp 5.000.000 dan sebanyak 27 responden atau 28,1% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

Berdasarkan masa kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa yaitu sebanyak 1 responden atau 1% dengan masa kerja dibawah 3 tahun, sebanyak 12 responden atau 12,5% dengan masa kerja antara 4 sampai 6 tahun, sebanyak 15 responden atau 15,6% dengan masa kerja antara 7 sampai 9 tahun dan sebanyak 68 responden atau 70,8% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,202, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=96)	Ket
1	A1	Y	0,487	0,202	Valid
2	A2		0,523	0,202	Valid
3	A3		0,586	0,202	Valid
4	A4		0,718	0,202	Valid
5	A5		0,572	0,202	Valid
6	B1	X1	0,530	0,202	Valid
7	B2		0,568	0,202	Valid
8	B3		0,500	0,202	Valid
11	B4		0,528	0,202	Valid
12	C1	X2	0,620	0,202	Valid
13	C2		0,679	0,202	Valid
14	C3		0,730	0,202	Valid
15	C4		0,708	0,202	Valid
16	C5		0,664	0,202	Valid
17	C6		0,474	0,202	Valid
18	C7		0,245	0,202	Valid
19	D1	X3	0,636	0,202	Valid
20	D2		0,483	0,202	Valid
21	D3		0,675	0,202	Valid
22	D4		0,694	0,202	Valid
23	D5		0,694	0,202	Valid
24	D6		0,379	0,202	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kemampuan Kerja (Y)	5	0,795	Handal
2.	Penguasaan Informasi (X ₁)	6	0,738	Handal
3.	Pembelajaran Organisasi (X ₂)	5	0,836	Handal
4.	Komitmen Karyawan (X ₃)	4	0,819	Handal

Sumber : data diolah 2020

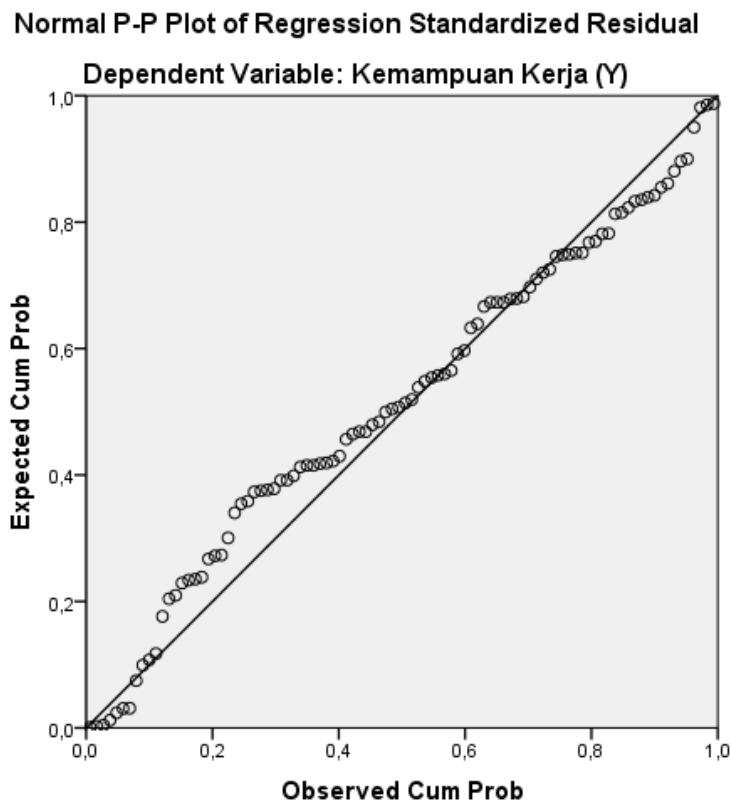
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Komitmen Karyawan, Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Penguasaan Informasi (X1)	0,789	1,268	Non Multikolinieritas
Pembelajaran Organisasi (X2)	0,354	2,822	Non Multikolinieritas
Komitmen Karyawan (X3)	0,355	2,818	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

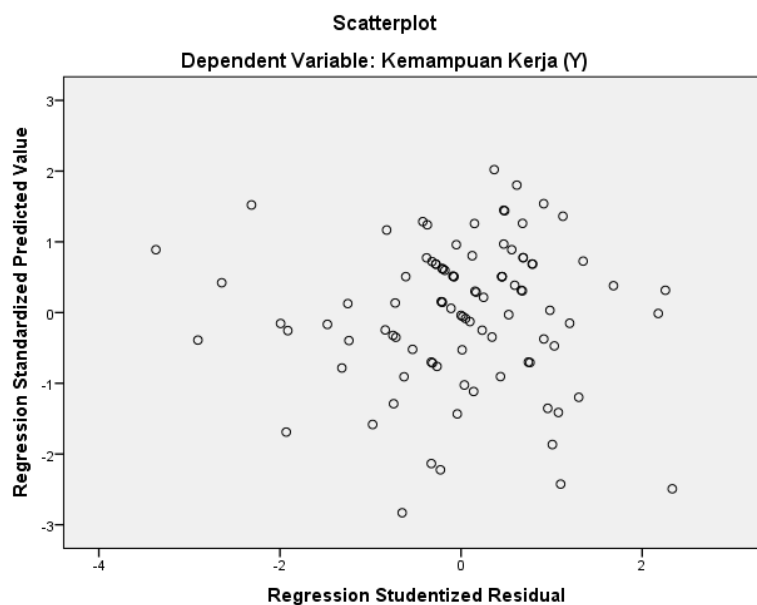
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel

independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Penguasaan Informasi (X_1), variabel Pembelajaran Organisasi (X_2) dan variabel Komitmen Karyawan (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kemampuan Kerja (Y).

4.4.1 Variabel Kemampuan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Kemampuan Kerja pada dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Prestasi kerja yang karyawan dapatkan sangat baik	0	0	1	1,0	18	18,8	48	50,0	29	30,2	4,09
2	Pendidikan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT. PLN	0	0	3	3,1	21	21,9	48	50,0	24	25,0	3,97
3	Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas	0	0	1	1,0	21	21,9	51	53,1	22	22,9	3,98
4	Karyawan selalu bersikap dengan baik terhadap karyawan lainnya	0	0	5	5,2	17	17,7	42	43,8	32	33,3	4,05

5	Pengetahuan yang karyawan miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat	0	0	3	3,1	16	16,7	56	58,3	21	21,9	3,99
Rerata												4,02

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama bahwa Prestasi kerja yang karyawan dapatkan sangat baik diperoleh nilai rata-rata 4,09 yang berarti responden menyatakan setuju. Pendidikan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT. PLN diperoleh nilai rata-rata 3,97 yang berarti responden menyatakan setuju. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata 3,98 yang berarti responden menyatakan setuju. Karyawan selalu bersikap dengan baik terhadap karyawan lainnya diperoleh nilai rata-rata 4,05 yang berarti responden menyatakan setuju dan pengetahuan yang karyawan miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat diperoleh nilai rata-rata 3,99, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,02 artinya responden menyataka setuju.

4.4.2 Variabel Penguasaan Informasi

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Penguasaan Informasi dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penguasaan Informasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan menguasai dalam penggunaan komputer di kantor	0	0	1	1,0	13	13,5	57	59,4	25	26,0	4,10
2	Teknologi informasi dapat mempermudah pekerjaan karyawan	0	0	2	2,1	15	15,6	57	59,4	22	22,9	4,03
3	Teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan	0	0	1	1,1	18	18,8	48	50,0	29	30,2	4,09
4	Dengan adanya teknologi informasi, maka dapat mengembangkan kinerja karyawan	0	0	1	1,0	16	16,7	58	60,4	21	21,9	4,03
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Karyawan menguasai dalam penggunaan komputer di kantor diperoleh nilai rata-rata 4,10 yang berarti responden menyatakan setuju. Teknologi informasi dapat mempermudah pekerjaan karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,03 yang berarti responden menyatakan setuju. Teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,09 yang berarti responden menyatakan setuju. Dengan adanya teknologi informasi, maka dapat mengembangkan kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,03, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Penguasaan Informasi sebesar 4,07 artinya responden menyatakan setuju.

4.4.3 Variabel Pembelajaran Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Pembelajaran Organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pembelajaran Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki inisiatif individu dalam berorganisasi	0	0	14	14,6	17	17,7	46	47,9	19	19,8	3,73
2	Karyawan memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi masalah di dalam organisasi	0	0	18	18,8	11	11,5	50	52,1	17	17,7	3,69
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap karyawan	0	0	5	5,2	21	21,9	39	40,6	31	32,3	4,00
4	Integrasi karyawan dalam berorganisasi sangat baik	0	0	3	3,1	15	15,6	53	55,2	25	26,0	4,04
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	3,1	12	12,5	50	52,1	31	32,3	4,14
6	Dalam berorganisasi karyawan dapat memiliki identitas yang baik	0	0	3	3,1	21	21,9	48	50,0	24	25,0	3,97
7	Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan penghargaan	0	0	2	2,1	15	15,6	57	59,4	22	22,9	4,03
Rerata												3,94

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Karyawan memiliki inisiatif individu dalam berorganisasi diperoleh nilai rata-rata 3,73 yang berarti responden menyatakan setuju. Karyawan memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi masalah di dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,69 yang berarti responden menyatakan setuju. Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,00 yang berarti responden menyatakan setuju. Integrasi karyawan dalam berorganisasi sangat baik diperoleh nilai rata-rata 4,04 yang berarti responden menyatakan setuju. Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Dalam berorganisasi karyawan dapat memiliki identitas yang baik diperoleh nilai rata-rata 3,97 yang berarti responden menyatakan setuju dan jika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan penghargaan diperoleh nilai rata-rata 4,03, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Pembelajaran Organisasi sebesar 3,94 artinya responden menyatakan setuju.

4.4.4 Variabel Komitmen Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Komitmen Karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja	0	0	5	5,2	18	18,8	54	56,3	19	19,8	3,91
2	Karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan	0	0	3	3,1	16	16,7	57	59,4	20	20,8	3,98
3	Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini	0	0	4	4,2	16	16,7	46	47,9	30	31,3	4,06
4	Karyawan selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi	0	0	3	3,1	17	17,7	58	60,4	18	18,8	3,95
5	Karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan karyawan saat ini	0	0	2	2,1	20	20,8	54	56,3	20	20,8	3,96
6	Karyawan dapat mengembangkan nilai-nilai kinerja yang dianut dalam organisasi	0	0	14	14,6	17	17,7	46	47,9	19	19,8	3,73
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama bahwa Keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja diperoleh nilai rata-rata 3,91 yang berarti responden menyatakan setuju. Karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,98 yang berarti responden menyatakan setuju. Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini diperoleh nilai rata-rata 4,06 yang berarti responden menyatakan setuju. Karyawan selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,95 yang berarti responden menyatakan

setuju. Karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan karyawan saat ini diperoleh nilai rata-rata 3,96 yang berarti responden menyatakan setuju dan karyawan dapat mengembangkan nilai-nilai kinerja yang dianut dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,73 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Komitmen Karyawan sebesar 3,93 artinya responden menyatakakan setuju.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Penguasaan Informasi (X_1), Pembelajaran Organisasi (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kemampuan Kerja

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,340	0,350	0,973	1,986	0,333
Penguasaan Informasi (X_1)	0,625	0,086	7,286	1,986	0,000
Pembelajaran Organisasi (X_2)	0,265	0,112	2,376	1,986	0,020
Komitmen Karyawan (X_3)	0,023	0,116	0,197	1,986	0,854

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,340 + 0,625X_1 + 0,265X_2 + 0,023X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,340 artinya bila mana Penguasaan Informasi (X_1), Pembelajaran Organisasi (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3), dianggap konstan, maka Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh, adalah sebesar 0,340 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Penguasaan Informasi (X_1) sebesar 0,625. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Penguasaan Informasi akan meningkatkan Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 62,5% dengan asumsi variabel Pembelajaran Organisasi (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Pembelajaran Organisasi (X_2) sebesar 0,265. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Pembelajaran Organisasi secara relatif akan meningkatkan Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 26,5% dengan asumsi variabel Penguasaan Informasi (X_1), dan Komitmen Karyawan (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Komitmen Karyawan (X_3) sebesar 0,023. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Komitmen Karyawan secara relatif akan meningkatkan Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. sebesar 2,3% dengan asumsi variabel Penguasaan Informasi (X_1) dan Pembelajaran Organisasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel penguasaan informasi

mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,544	,37930

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,747 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 74,7%. Artinya faktor Penguasaan Informasi (X_1), Pembelajaran Organisasi (X_2), dan Komitmen Karyawan (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,544 artinya bahwa sebesar 54,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.) dapat dijelaskan

oleh perubahan-perubahan Penguasaan Informasi (X_1), Pembelajaran Organisasi (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 45,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, loyalitas kerja dan gaya kepemimpinan.

4.5.2. Uji Serempak(uji F)

Untuk menguji pengaruh Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan secara serempak terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	16,737	3	5,579	38,778	2,704	,000 ^b
Residual	13,236	92	,144			
Total	29,973	95				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,7782 dengan signifikansi 0,012, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,704. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (38,7782) lebih besar dari F_{table} (2,704). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel Penguasaan Informasi (X_1), Pembelajaran Organisasi (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh sangat

nyata (*high significant*) terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Penguasaan Informasi (X_1)

Pengaruh Penguasaan Informasi (X_1) terhadap variabel Komitmen Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (7,286) $>$ t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Penguasaan Informasi terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Penguasaan Informasi mempengaruhi Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

2. Pengaruh Pembelajaran Organisasi (X_2)

Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap variabel keputusan pembelian (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (2,376) $>$ nilai

$t_{\text{tabel}} (1,986)$ nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh., artinya kebijakan tentang variabel Pembelajaran Organisasi berpengaruh Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

3. Pengaruh Komitmen Karyawan (X_3)

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap variabel Komitmen Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 $t_{\text{hitung}} (0,197) <$ dari $t_{\text{tabel}} (1,986)$ maka menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara Komitmen Karyawan terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Artinya faktor Komitmen Karyawan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penguasaan Informasi dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Artinya hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitiannya sebelumnya yaitu penelitian dari Darsono (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa penguasaan informasi mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan seperti tingkat menguasai dalam penggunaan komputer di kantor, kemudian teknologi

informasi dapat mempermudah pekerjaan karyawan, teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas kerja dan dengan adanya teknologi informasi, maka dapat mengembangkan kinerja. Selain itu pembelaran organisasi juga mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan seperti karyawan memiliki inisiatif individu dalam berorganisasi, karyawan memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi masalah di dalam organisasi, pimpinan selalu memberikan arahan terhadap karyawan, integrasi karyawan dalam berorganisasi sangat baik dan pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap anda dalam menyelesaikan tugas

Namun hasil penelitian ini mengenai variabel komitmen karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja belum terlihat adanya semangat kerja yang tinggi karena karyawan masih menyelesaikan tugas berdasarkan yang ditugaskan oleh pimpinan, padahal karyawan dapat meningkatkan komitmen dengan semangat kerja yang baik. Komitmen karyawan seperti keterlibatan moral dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja, karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan, menghabiskan sisa karir bersama organisasi in, selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan tetap konsisten dengan pekerjaan serta nilai-nilai kinerja yang dianut dalam organisasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penguasaan Informasi berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Artinya
2. Pembelajaran Organisasi berpengaruh Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.
3. Komitmen Karyawan tidak berpengaruh Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.
4. Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan secara simultan mempengaruhi Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebagai berikut:

1. Perlu meningkatkan penguasaan informasi karyawan dengan mengadakan pleatihan kerja minimal 2 kali dalam setahun
2. Melakukan pengawasan atau pembelajaran organisasi kepada karyawan supaya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas

3. Diharapkan kepada karyawan dapat meningkatkan kesadaran diri sendiri dalam meningkatkan kemampuan kerja
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Karyawan saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, (2014), *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Binardi, Aria (2014) Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang. *Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*
- Darsono, Nurdasila. (2017). Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kemampuan Kerja Serta Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol 8, No. 3.
- Ekarendyka, Eriza, V. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*
- Fathonah, Siti (2014) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Artikel STIE AUB Surakarta*
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husin (2014). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1*
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Logor, Franco, B (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1151-1161*
- Mailisa, Yessi. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan 2016, Vol. 5. No.3.*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA

- Meilihta, Amanda. (2013) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*
- Nihayah, Anisatin (2015) *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Terhadap Ketepatanwaktuan Dan Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada DPPKAD Eks Karesidenan Pati)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nurmahmudiyah, Siti (2015). Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi Terhadap Penggunaan Blog Untuk Knowledge Sharing (Studi Eksplanatif Tentang Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi terhadap Penggunaan Blog Civitas Academica Universitas Airlangga Sebagai Media Knowledge Sharing di Kalangan Mahasiswa). *Jurnal Manajemen*
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2015). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Robbins SP, dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rudhaliawan, Verry. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- Saputro, H. D. (2016). *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Techno Multi Utama*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Sari, Fransiska (2014). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Sendow (2016) Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Sinaga, Anggiat dan Hadiati, Sri (2014). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Lembaga Administarsi Negara Republik Indonesia
- Soimah, Siti (2014) *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara*. Skripsi Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi

- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Wahyudi (2014) Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X. *Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia*,
- Suwatno dan Donni J.P. (2014). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thompson. R. L. (2014). “Task –Technology and Individual Performance”. *Mis Quarterly*
- Trawardani, Isa. B. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 29 No. 1
- Trisaputra, A. (2014). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengawasan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Wijono, Sutarto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.
- Winata, Mita (2017) Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Driver Go-Jek Solo. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Zurnali, Cut (2014). *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset MSDM di Masa Depan*. Bandung: Unpad Press

KUESIONER

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- ☐ Wanita
- ☐ Pria

2. Status Perkawinan Anda

- ☐ Menikah
- ☐ Belum menikah
- ☐ Pernah menikah

3. Tingkat Pendidikan

- ☐ SMA/Sederajat
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana S-1
- ☐ Pasca Sarjana S-2
- ☐ Doktor S-3

4. Tingkat Pendapatan

- ☐ Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000
- ☐ Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000
- ☐ Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000
- ☐ > Rp 5.100.000

5. Masa Kerja

- ☐ < 3 tahun
- ☐ 4-6 tahun
- ☐ 7-9 tahun
- ☐ > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	Kemampuan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1	Prestasi kerja yang anda dapatkan sangat baik					
2	Pendidikan anda sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT. PLN					
3	Anda memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas					
4	Anda selalu bersikap dengan baik terhadap anda lainnya					
5	Pengetahuan yang anda miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat					
	Penguasaan Informasi Kerja (X1)	STS	TS	KS	S	SS
1	Anda menguasai dalam penggunaan komputer di kantor					
2	Teknologi informasi dapat mempermudah pekerjaan anda					
3	Teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas kerja anda					
4	Dengan adanya teknologi informasi, maka dapat mengembangkan kinerja anda					
	Pembelajaran Organisasi (X2)	STS	TS	KS	S	SS
1	Anda memiliki inisiatif individu dalam berorganisasi					
2	Anda memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi masalah di dalam organisasi					

3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap anda					
4	Integrasi anda dalam berorganisasi sangat baik					
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap anda dalam menyelesaikan tugas					
6	Dalam berorganisasi anda dapat memiliki identitas yang baik					
7	Jika anda memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan penghargaan					

	Komitmen Karyawan (X3)	STS	TS	KS	S	SS
1	Keterlibatan moral anda dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja					
2	Anda saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan					
3	Anda akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini					
4	Anda selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi					
5	Anda tetap konsisten dengan pekerjaan anda saat ini					
6	Anda dapat mengembangkan nilai-nilai kinerja yang dianut dalam organisasi					

61	2	1	1	3	4	2	4	5	2	3	3,20	4	5	2	3	3,50	4	4	4	4	5	4	3	4,00	4	5	4	4	5	4	4,33	
62	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	3,60	4	4	3	4	3,75	4	4	5	4	4	4	4	4,14	4	5	4	4	5	4	4,33	
63	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4	4	4,33	
64	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	5	4	4	4,29	4	4	5	4	4	4	4,17	
65	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	2	2	3	3	3	4	4	3,00	4	4	4	4	4	4	2	3,67
66	2	3	3	4	3	4	2	3	4	5	3,60	4	4	4	4	4,00	3	3	2	2	2	2	2	4	2,57	3	4	2	2	3	3	2,83
67	1	1	3	3	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	5	4	4,25	2	2	3	4	4	4	4	3,29	4	4	4	4	4	4	2	3,67
68	1	1	2	3	4	4	3	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4,00	3	2	3	3	3	4	4	3,00	2	3	2	3	3	3	2,67	
69	1	1	1	4	4	4	3	3	2	2	2,80	4	5	4	4	4,25	2	3	3	3	3	3	4	3,00	2	3	3	3	3	3	2	2,67
70	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3,80	2	2	3	3	2,50	4	4	3	4	4	4	3	3,71	3	4	4	4	4	3	4	3,67
71	2	2	3	3	4	4	5	4	2	3	3,60	4	4	4	4	4,00	4	3	4	5	5	5	4	4,29	5	3	4	4	4	4	4	4,00
72	2	1	1	3	2	3	4	4	3	3	3,40	5	4	3	3	3,75	4	5	5	5	5	4	3	4,43	4	3	5	4	3	4	3,83	
73	1	1	1	3	4	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3,00	3	2	2	3	3	3	3	2,71	3	3	3	2	3	3	2	2,83
74	1	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3,80	3	4	4	3	3,50	3	2	3	3	4	4	3	3,14	4	4	4	4	4	4	3	3,83
75	2	1	2	3	4	3	4	4	5	4	4,00	4	3	3	4	3,50	2	2	4	4	4	4	4	3,43	4	2	4	4	4	4	2	3,33
76	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2,60	4	3	3	2	3,00	2	2	3	2	2	2	2	2,14	2	2	2	2	2	2	2	2,00
77	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	3,60	4	3	4	4	3,75	2	3	3	3	3	3	4	3,00	3	4	3	3	3	2	3,00	
78	2	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3,80	4	2	3	3	3,00	4	4	5	5	4	4	3	4,14	5	5	5	5	5	4	4,83	
79	1	1	3	3	4	4	3	2	2	2	2,60	4	3	4	3	3,50	2	2	3	3	3	3	3	2,71	2	3	3	3	3	2	2,67	
80	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3,20	5	4	4	4	4,25	2	2	3	4	4	3	4	3,14	4	4	4	3	4	2	3,50	
81	2	2	1	3	4	4	3	4	5	5	4,20	5	4	4	5	4,50	3	2	4	4	3	3	5	3,43	4	4	3	4	3	3	3,50	
82	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4,80	5	4	4	5	4,50	2	2	3	4	4	5	5	3,57	3	4	4	4	3	2	3,33	
83	1	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	4,25	3	3	4	5	4	5	4	4,00	4	4	4	4	5	3	4,00	
84	2	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4,60	4	5	4	4	4,25	4	5	5	5	4	5	4	4,57	3	4	5	4	5	4	4,17	
85	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4,14	5	3	4	4	4	4	4,00	
86	2	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	3	4	3,86	4	3	4	4	4	4	3,83	
87	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4,20	5	4	5	5	4,75	4	4	4	4	4	5	4,14	4	4	5	4	5	4	4,33		
88	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	3,86	5	3	5	5	5	3	4,33	
89	2	2	3	3	2	5	2	3	2	4	3,20	5	5	5	5	5,00	3	3	3	3	2	5	3,14	5	5	3	3	5	3	4,00		
90	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3,20	4	5	4	4	4,25	4	5	5	4	4	3	4	4,14	4	3	5	5	5	4	4,33	
91	1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4	4,14	2	3	3	4	3	4	3,17	
92	2	1	3	3	4	5	4	3	3	4	3,80	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	5	4,14	4	4	4	4	4	4	4,00	
93	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4	4,29	4	4	5	5	4	4	4,33	
94	1	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3,60	4	4	3	4	3,75	3	5	3	3	3	4	4	3,57	4	4	5	4	4	3	4,00	
95	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	5	3	4	4,29	4	3	5	5	4	4	4,17	
96	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	5	5	4	4,43	4	4	4	4	4	4	4,00	

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	35	36,5	36,5	36,5
	Pria	61	63,5	63,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	68	70,8	70,8	70,8
	Belum menikah	26	27,1	27,1	97,9
	Pernah menikah	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	24	25,0	25,0	25,0
	Diploma	21	21,9	21,9	46,9
	Sarjana	48	50,0	50,0	96,9
	Pasca Sarjana	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Tingkat Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	16	16,7	16,7	16,7
	Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	53	55,2	55,2	71,9
	> Rp 5.100.000	27	28,1	28,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	1	1,0	1,0	1,0
	4-6 tahun	12	12,5	12,5	13,5
	7-9 tahun	15	15,6	15,6	29,2
	> 10 tahun	68	70,8	70,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kemampuan Kerja (Y)

Prestasi kerja yang karyawan dapatkan sangat baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	18	18,8	18,8	19,8
	S	48	50,0	50,0	69,8
	SS	29	30,2	30,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Pendidikan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT. PLN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	21	21,9	21,9	25,0
	S	48	50,0	50,0	75,0
	SS	24	25,0	25,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	22	22,9	22,9	24,0
	S	51	53,1	53,1	77,1
	SS	22	22,9	22,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan selalu bersikap dengan baik terhadap karyawan lainnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,2	5,2	5,2
	KS	17	17,7	17,7	22,9
	S	42	43,8	43,8	66,7
	SS	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Pengetahuan yang karyawan miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	16	16,7	16,7	19,8
	S	56	58,3	58,3	78,1
	SS	21	21,9	21,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Penguasaan Informasi (X1)

Karyawan menguasai dalam penggunaan komputer di kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	13	13,5	13,5	14,6
	S	57	59,4	59,4	74,0
	SS	25	26,0	26,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Teknologi informasi dapat mempermudah pekerjaan karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	KS	15	15,6	15,6	17,7
	S	57	59,4	59,4	77,1
	SS	22	22,9	22,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	18	18,8	18,8	19,8
	S	48	50,0	50,0	69,8
	SS	29	30,2	30,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Dengan adanya teknologi informasi, maka dapat mengembangkan kinerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	16	16,7	16,7	17,7
	S	58	60,4	60,4	78,1
	SS	21	21,9	21,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Pembelajaran Organisasi (X2)

Karyawan memiliki inisiatif individu dalam berorganisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	14,6	14,6	14,6
	KS	17	17,7	17,7	32,3
	S	46	47,9	47,9	80,2
	SS	19	19,8	19,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi masalah di dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	18,8	18,8	18,8
	KS	11	11,5	11,5	30,2
	S	50	52,1	52,1	82,3
	SS	17	17,7	17,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,2	5,2	5,2
	KS	21	21,9	21,9	27,1
	S	39	40,6	40,6	67,7
	SS	31	32,3	32,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Integrasi karyawan dalam berorganisasi sangat baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	15	15,6	15,6	18,8
	S	53	55,2	55,2	74,0
	SS	25	26,0	26,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	12	12,5	12,5	15,6
	S	50	52,1	52,1	67,7
	SS	31	32,3	32,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Dalam berorganisasi karyawan dapat memiliki indentitas yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	21	21,9	21,9	25,0
	S	48	50,0	50,0	75,0
	SS	24	25,0	25,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	16	16,7	16,7	17,7
	S	58	60,4	60,4	78,1
	SS	21	21,9	21,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Komitmen Karyawan (X3)

Keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,2	5,2	5,2
	KS	18	18,8	18,8	24,0
	S	54	56,3	56,3	80,2
	SS	19	19,8	19,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	16	16,7	16,7	19,8
	S	57	59,4	59,4	79,2
	SS	20	20,8	20,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	KS	16	16,7	16,7	20,8
	S	46	47,9	47,9	68,8
	SS	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	KS	17	17,7	17,7	20,8
	S	58	60,4	60,4	81,3
	SS	18	18,8	18,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan karyawan saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	KS	20	20,8	20,8	22,9
	S	54	56,3	56,3	79,2
	SS	20	20,8	20,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Karyawan dapat mengembangkan nilai-nilai kinerja yang dianut dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	14,6	14,6	14,6
	KS	17	17,7	17,7	32,3
	S	46	47,9	47,9	80,2
	SS	19	19,8	19,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kemampuan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,09	,727	96
A2	3,97	,774	96
A3	3,98	,711	96
A4	4,05	,851	96
A5	3,99	,718	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,99	5,674	,487	,783
A2	16,11	5,408	,523	,773
A3	16,10	5,442	,586	,754
A4	16,03	4,557	,718	,705
A5	16,09	5,454	,572	,758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,08	7,888	2,809	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		149,867	95	1,578	,863	,486
Within People	Between Items	1,117	4	,279		
	Residual	122,883	380	,323		
	Total	124,000	384	,323		
Total		273,867	479	,572		

Grand Mean = 4,02

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Penguasaan Informasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,10	,657	96
B2	4,03	,688	96
B3	4,09	,727	96
B4	4,03	,656	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,16	2,617	,530	,680
B2	12,23	2,473	,568	,657
B3	12,17	2,498	,500	,699
B4	12,23	2,621	,528	,680

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,26	4,174	2,043	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		99,122	95	1,043	,544	,653
Within People	Between Items	,445	3	,148		
	Residual	77,805	285	,273		
	Total	78,250	288	,272		
Total		177,372	383	,463		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Pembelajaran Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,73	,946	96
C2	3,69	,977	96
C3	4,00	,871	96
C4	4,04	,739	96
C5	4,14	,749	96
C6	3,97	,774	96
C7	4,03	,656	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	23,86	11,824	,620	,810
C2	23,91	11,328	,679	,799
C3	23,59	11,654	,730	,790
C4	23,55	12,503	,708	,797
C5	23,46	12,651	,664	,803
C6	23,63	13,458	,474	,831
C7	23,56	15,070	,245	,857

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,59	16,749	4,093	7

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		227,308	95	2,393	6,925	,000
Within People	Between Items	16,268	6	2,711		
	Residual	223,161	570	,392		
	Total	239,429	576	,416		
Total		466,737	671	,696		

Grand Mean = 3,94

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Komitmen Karyawan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,91	,769	96
D2	3,98	,711	96
D3	4,06	,805	96
D4	3,95	,701	96
D5	3,96	,710	96
D6	3,73	,946	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	19,68	8,074	,636	,779
D2	19,60	8,894	,483	,810
D3	19,52	7,768	,675	,770
D4	19,64	8,171	,694	,769
D5	19,63	8,132	,694	,769
D6	19,85	8,379	,397	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,58	11,446	3,383	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		181,222	95	1,908	3,446	,005
Within People	Between Items	5,951	5	1,190		
	Residual	164,049	475	,345		
	Total	170,000	480	,354		
Total		351,222	575	,611		

Grand Mean = 3,93

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Karyawan (X3), Penguasaan Informasi (X1), Pembelajaran Organisasi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,544	,37930

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan (X3), Penguasaan Informasi (X1), Pembelajaran Organisasi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,737	3	5,579	38,778	,000 ^b
	Residual	13,236	92	,144		
	Total	29,973	95			

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan (X3), Penguasaan Informasi (X1), Pembelajaran Organisasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,340	,350		,973	,333
	Penguasaan Informasi (X1)	,625	,086	,568	7,286	,000
	Pembelajaran Organisasi (X2)	,265	,112	,277	2,376	,020
	Komitmen Karyawan (X3)	,023	,116	,023	,197	,845

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja (Y)

Descriptive Statistics

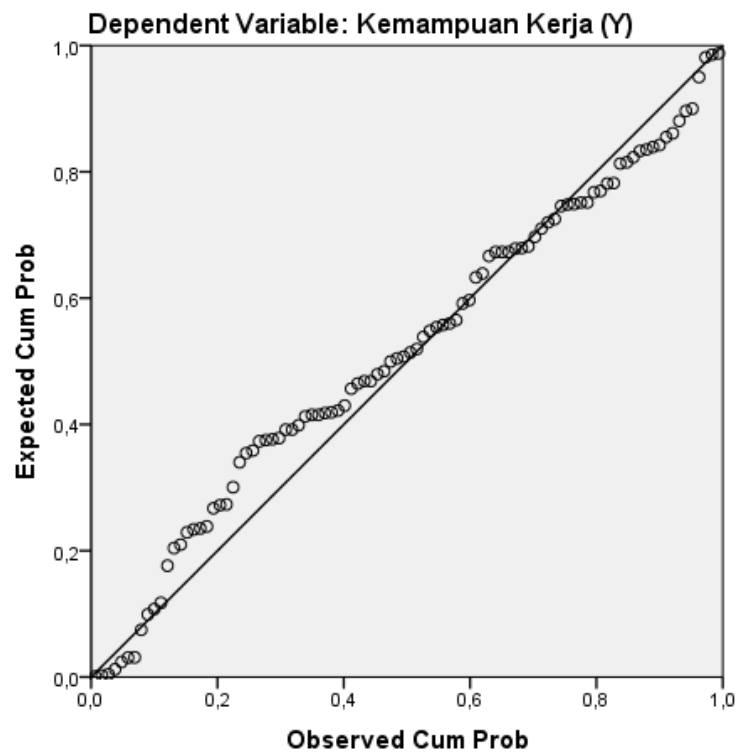
	Mean	Std. Deviation	N
Kemampuan Kerja (Y)	4,0167	,56170	96
Penguasaan Informasi (X1)	4,0651	,51073	96
Pembelajaran Organisasi (X2)	3,9422	,58534	96
Komitmen Karyawan (X3)	3,9306	,56328	96

Coefficients^a

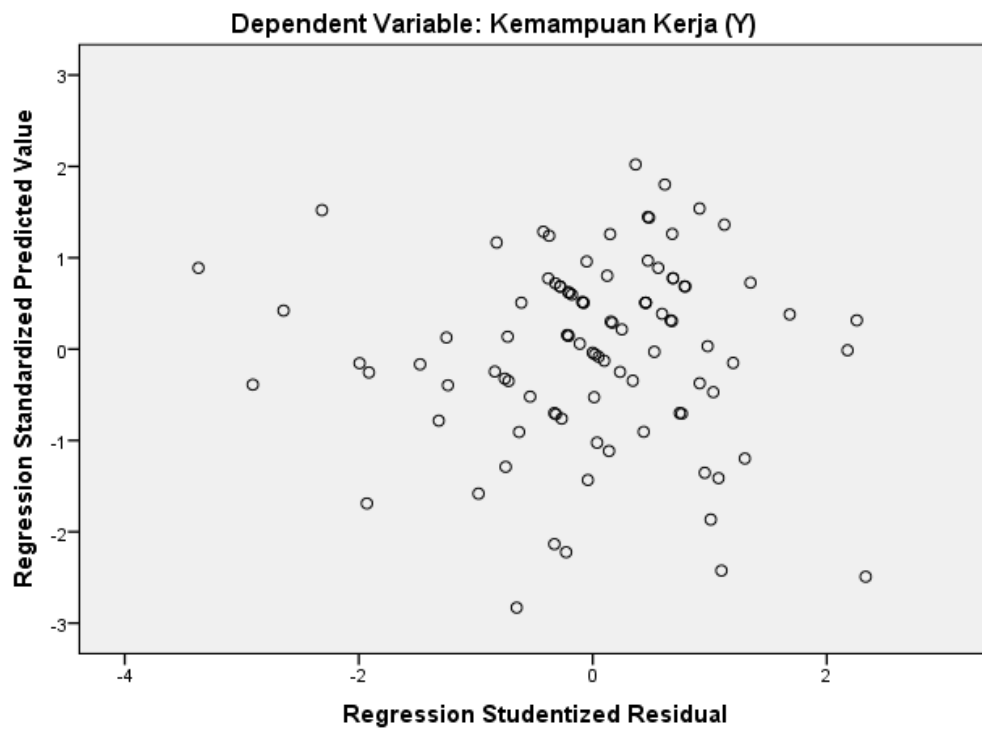
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penguasaan Informasi (X1)	,789	1,268
	Pembelajaran Organisasi (X2)	,354	2,822
	Komitmen Karyawan (X3)	,355	2,818

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel